

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Antti Järva

KONKURENTSIPIIRANG TÖÖSUHTES

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits
Kaasjuhendaja
mag. iur. Klen Laus

Tallinn
2025

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. KONKURENTSIPIIRANGU SISU	7
1.1. Konkurentsiipiirangu tähendus.....	7
1.2. Ärisaladus ja konkurentsiipiirang.....	10
1.3. Konkurentsiipiirangu regulatsioon Eesti õiguses	12
2. KONKURENTSIPIIRANGU KOKKULEPPE KEHTIVUSE ALUSED	15
2.1. Üldised eeldused	15
2.2. Esemeline piiritlemine.....	20
2.3. Ajaline ja ruumiline piiritlemine	24
2.4. Konkurentsiipiirangu kokkuleppe ülesütlemine.....	26
3. TÖÖTAJA KONKURENTSIPIIRANGU RIKKUMINE.....	28
3.1. Konkurentsiipiirangu rikkumise ulatus	29
3.1.1. Konkurentsiipiirangu eesmärk.....	35
3.1.2. Töötaja õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta	36
3.2. Konkurentsiipiirangu rikkumise tõendamiskoormis	40
KOKKUVÕTE.....	44
RESTRAINT OF TRADE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS	49
KASUTATUD LÜHENDID.....	55
KASUTATUD KIRJANDUS	56
KASUTATUD ÕIGUSAKTID.....	58
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI OTSUSED	58

SISSEJUHATUS

Kaasaegses konkurentsitihedas keskkonnas on ettevõtete eesmärk saavutada ja säilitada võimalikult tugev konkurentsieelis. Eelise tagavad sageli unikaalsed müügiargumendid, mis võivad hõlmata ärisaladusi, spetsiifilisi tööprotsesse, klientide andmeid ning ärisuhteid puudutavaid teadmisi. Sellise teabe kaitsmine on tööandja jaoks strateegilise tähtsusega, kuna teabe väärkasutus võib oluliselt mõjutada ettevõtte turupositsiooni ja majanduslikku stabiilsust.¹ Sellest tulenevalt on tööandjal õigustatud huvi piirata olemasolevate ja endiste töötajate tegevusvabadust ulatuses, mis on vajalik ettevõtte ärisaladuste kaitseks.

Töösuhete kestel lasub töötajal üldine lojaalsuskohustus tööandja suhtes, mis võib hõlmata poolte kokkuleppel ka keeldu osaleda tööandjaga konkureerivas tegevuses. Samas on konkurentsi ja tööturu liikuvuse edendamise avalikes huvides, kuna see toetab nii töötasude kasvu kui ka innovatsiooni arengut, mistõttu ei laiene konkurentsipiirangu kohustus töötajale pärast töösuhete lõppu automaatselt. Endisel töötajal lasub konkurentsipiirang üksnes juhul, kui ta on sõlminud tööandjaga vastava kokkuleppe, mis seab piirangud tema edasisele töötamisele ja kutsetegevusele.² Töötaja, kes on tegutsenud kindlas valdkonnas ja konkreetsetel ametikohtadel, otsib reeglina uut töökohta samas sektoris, kuna tema kutseoskused ja erialased teadmised on seal kõige paremini rakendatavad. Seetõttu on ka kõige tõenäolisem, et ta leiab töö just eelmise töökoha osaliselt või tervikuna kattavas valdkonnas. Siinkohal tekib küsimus – kuidas saab töötaja rakendada oma oskusi, kui tööleping sisaldab konkurentsipiirangut? Eelnimetatud probleemi leevendamiseks määratakse konkurentsipiirangutele üldjuhul esemelised, ajalised ja geograafilised piirid, kuid sellised piirangud peavad olema proportsionaalsed ja selgelt, üheselt ja arusaadavalt piiritletud, et tagada tasakaal tööandja õigustatud huvide kaitse ning töötaja õiguse vahel vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta.³

Eeltoodu aga tõstatab küsimuse, kuidas tasakaalustada tööandja õigustatud huvi ärisaladuste kaitseks ja töötaja põhiõigus vabale kutsetegevusele. Traditsiooniliselt on töösuhet käsitletud alluvussuhtena, mida võib vaadelda ka vahetustehinguna, kus töötaja loobub iseseisvusest vastutasuks majandusliku kindlustatuse eest. Samas on aga järjest enam tunnustatud seisukohta,

¹ Baker, S., Ghaleb, L. A Guide to Non-Compete Clauses in the Middle East 2018-2019. Court Uncourt, vol 5, no 10. Heinonline, 2018, lk 16.

² Ueda, T. Restrictions on Post-Employment Competition: Comparing the United States with Japan. Connecticut Journal of International Law, vol. 34, no. 2. Heinonline, 2019, lk 171-178.

³ Baker, S., Ghaleb, L, lk 16.

et töötaja ei peaks loobuma töösuhtes täielikult oma iseseisvusest ning talle peaks jääma kehtima põhiõigused ka töösuhte ajal.⁴ Töötajatele, eriti töösuhte lõpetanud isikutele, kehtestatavad piirangud võivad tekitada olulisi konflikte tööandja ja töötaja õiguste, huvide ning hüvede vahel. Äriühingud loovad ja arendavad pidevalt spetsiifilist teavet, mis tagab neile konkurentsieelise ning võib sageli osutada väärtuslikumaks kui nende materiaalsed varad. Kaasaegses infoühiskonnas on sellise ärisaladuse või muu konfidentsiaalse teabe kopeerimine ja edastamine oluliselt lihtsam kui muu vara puhul, mis omakorda suurendab ettevõtete vajadust oma intellektuaalse kapitali kaitsmiseks. Selle eesmärgi saavutamiseks sõlmivad tööandjad sageli töötajatega konkurentsipiirangu kokkuleppeid, mille kaudu piiratakse nii töötajate võimalust ise osaleda konkureerivas tegevuses kui ka võimalust kaasata endiseid kolleege ja/või meelitada üle endise tööandja kliente. Selliste piirangute kehtestamine peab olema tasakaalustatud, arvestades nii ettevõtte õigustatud huvi oma majanduslike positsioonide kaitsmise kui ka töötaja õigusi vabale eneseteostusele ja tööturul liikumisele.⁵

Eesti kehtivas õiguses on konkurentsipiirangu regulatsioon sätestatud töölepingu seaduses (edaspidi TLS), mis võeti vastu 17. detsembril 2008.⁶ Vastavad sätted on võimalik leida TLS §-des 23–27 ning need reguleerivad konkurentsipiirangu kehtivust, lõppemist, töötaja teatamiskohustust ning leppetrahvi kohaldamise tingimusi nii töösuhte kestel kui ka pärast selle lõppemist. Seaduse seletuskirjas on rõhutatud, et regulatsiooni väljatöötamisel lähtuti turvalise paindlikkuse kontseptsioonist.⁷ See tähendab, et seaduse keskseks ülesandeks on leida tasakaal, mis võimaldab tööandjatel paindlikult reageerida turuolukorra muutustele ning tagab töötajatele piisava kaitse sissetulekute vähenemise ja töötuse riskide vastu.⁸ Varasemalt on Eesti kohtud konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumist käsitledes leidnud, et kuna TLS annab konkurentsipiirangule suhteliselt laia kohaldamisala, on piirangu rikkumise tuvastamiseks piisanud juba ainuüksi töötaja konkurendi juures töötamise fakti tuvastamisest.⁹ Viimastel aastatel aga on konkurentsipiirangu regulatsiooni ja selle kohaldamise praktikas märgata olulisi muutusi, mille üheks tähiseks võib pidada ka Riigikohtu uut lähenemist konkurentsipiirangu rikkumise ulatuse käsitlemisel. Samal ajal on rahvusvaheliselt täheldatav suundumus

⁴ Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Magistritöö. Juhendaja Merle Muda, 2006, lk 22-23.

⁵ Ueda, T, lk 171-178.

⁶ Töölepingu seadus. - RT I, 02.05.2024, 28.

⁷ Riigikogu. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE, lk 1-2. -

<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4> (12.02.2025).

⁸ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica 2012/4, p 3.

⁹ RKTKo 3-2-1-121-06, p 16.

konkurentsipiirangute vähendamisele ning töötajate õiguste ja tööturu dünaamilisuse tugevdamisele, mida kajastavad näiteks Ameerika Ühendriikides ja Ühendkuningriigis algatatud reformid.¹⁰ Eeltoodu viitab sellele, et konkurentsipiirangute roll ja tähendus tööturul on muutumas, mistõttu vajab nende regulatsiooni muudatused, edasine suund ja põhjendatus põhjalikumalt analüüsi.

Käesoleva magistritöö eesmärk on analüüsida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tuvastamise aluseid olukorras, kus töötaja asub pärast töösuhte lõppemist tööle konkurendi juurde. Eesmärgiks on uurida, millal saab töötaja tegevust pidada sisuliselt konkureerivaks ning millised on tööandja võimalused sellise rikkumise tõendamiseks. Töös analüüsitakse konkurentsipiirangu kohaldamise ja rikkumise tõendamise regulatsiooni ja kohtupraktikat Eesti õiguses ning analüüsitakse võrdlevalt ka Läti ja Leedu konkurentsipiirangut reguleerivaid õigusakte.

Autor püstitab magistritöös kaks hüpoteesi. Esimene hüpotees on, et kehtiv töölepingu seaduse regulatsioon ei võimalda tööandjal tõhusalt tugineda konkurentsipiirangu kokkuleppele juhul, kui töötaja rikub piirangut pärast töösuhte lõppemist. Teise hüpoteesi kohaselt lasub tööandjal konkurentsipiirangu rikkumise korral ebaproportsionaalselt intensiivne tõendamiskoormis, mis muudab rikkumise tuvastamise ja selle alusel kohtus õiguskaitse saamise praktikas raskesti teostatavaks.

Magistritöö eesmärkide saavutamiseks on töö jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis analüüsitakse konkurentsipiirangu mõistet ja piirava kokkuleppe sõlmimise vajadust. Selleks uuritakse TLS § 23 regulatsiooni kujunemist ning uuritakse konkurentsipiirangu kokkuleppe sisu ja tekkelugu. Samuti käsitletakse ärisaladuse mõistet ning selle seost konkurentsipiiranguga. Teises peatükis analüüsitakse Eesti kehtiva konkurentsipiirangu regulatsiooni kehtivuse tingimusi ning nende sisustamist. Uuritakse, kuidas on Eesti kohtupraktikas ja õiguskirjanduses määratletud konkurentsipiirangu esemelisi, ruumilisi ja ajalisi kehtivuse eeldusi. Lisaks Eesti konkurentsipiirangu regulatsiooni käsitlemisele antakse peatükis ülevaade ka Läti ja Leedu vastavast regulatsioonist ning tehakse nende võrdlev analüüs. Kolmandas peatükis käsitletakse töötajapoolse konkurentsipiirangu kohustuse

¹⁰ Federal Trade Commission. FTC Announces Rule Banning Noncompetes. - <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes> (19.02.2025).

rikkumise olemust ja analüüsitakse, kuidas jaguneb vaidluse korral tõendamiskoormis töötaja ja tööandja vahel.

Magistritöös rakendatakse nii analüütilist kui ka võrdlevat uurimismeetodit. Analüütilise meetodi kaudu keskendub autor Eesti õigusnormide, kohtupraktika ja õiguskirjanduse põhjalikule analüüsile. Võrdlevat meetodit rakendades on töö peamisteks võrdlusriikideks Läti ja Leedu, mille alusel hinnatakse konkurentsipiirangu esemelise ulatuse regulatsiooni normatiivsel tasandil ning tööandja võimalusi keelata töötaja konkureerivat tegevust. Võrdlusriikidena on valitud Läti ja Leedu, kuna tegemist on Eestiga sarnase õiguskultuuri ja sotsiaalmajandusliku taustaga Euroopa Liidu liikmesriikidega. Nendes riikides kehtivad võrreldavad tööõiguslikud alused, kuid konkurentsipiirangute regulatsioonis ilmnevad sisulised erinevused, mistõttu on võimalik analüüsida alternatiivseid lahendusi Eesti õiguse kontekstis. Samuti aitab Balti regiooni keskne käsitus hinnata, kuidas rahvusvahelised arengusuunad, nagu näiteks Ameerika Ühendriikides kavandatav konkurentsipiirangute keelustamine, võivad mõjutada väikeriikide tööõigust, arvestades, et töötajate liikuvus on nende riikide jaoks oluline majandusarengu tegur. Töö peamisteks allikateks on Eesti ning võrdlusriikide õigusaktid ja kohtupraktika, samuti TLS-i eelnõu seletuskiri, seaduse kommentaarid, selgitused ning valdkonnaga seotud erialakirjandus.

Märksõnad: tööõigus, konkurentsipiirang, konkurentsipiirangu kokkulepe, konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine.

1. KONKURENTSIPIIRANGU SISU

1.1. Konkurentsipiirangu tähendus

Töösuhete kestel on töötajal lojaalsuskohustus oma tööandja suhtes, mida on muuhulgas sisustatud läbi konkurentsipiirangu kokkuleppe. Siiski, tulenevalt avalikust huvist konkurentsi ja töötajate liikumisvabaduse vastu, ei ole endisel töötajal pärast töösuhete lõppemist reeglina keelatud oma varasema tööandjaga konkureerida.¹¹ Töötaja õigust asuda väljaspool tööaega tööle teise tööandja juures võib piirata üksnes kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe olemasolul.¹² Seega, kui tööandja soovib eeskätt kaitsta oma konfidentsiaalset teavet, mis ei pruugi kvalifitseeruda ärisaladuseks, ent millel on siiski ettevõtte jaoks strateegiline väärtus, on tal võimalik sõlmida kokkuleppeid, mis piiravad töötaja tegevust nii töösuhete ajal kui ka pärast töösuhete lõppu.¹³

Samas ei ole selline piirav kokkuleppe automaatselt kehtiv, kuna tööandja õiguspäraste või majanduslike huvide kaitsmise kõrval tuleb arvestada ka töötaja õigusega vabalt valida tööd ja alustada iseseisvalt majandustegevust, sealhulgas leida uus töökoht.¹⁴ Näiteks on Eesti Vabariigi põhiseaduses (edaspidi PS) §-is 29 sätestatud, et Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta.¹⁵ Ühtlasi piirab töötajaga sõlmitav konkurentsipiirang PS §-is 31 sätestatud ettevõtlusvabadust. Nii on ka Eesti kohtupraktikas leitud, et töötajaga liiga laialt kokkulepitud konkurentsipiirang võib oluliselt riivata töötaja põhiõigusi.¹⁶ Samuti, kuna tegemist on isiku PS § 29 lõikest 1 tuleneva põhiõiguse riivega, peab see olema võimalikult õiglaselt kompenseeritud.¹⁷

Tööandjal on õigustatud huvi kaitsta oma äritegevuseks olulist teavet, sealhulgas ärisaladusi ja muud konfidentsiaalset teavet, millele on töötajal olnud ligipääs töösuhete ajal.¹⁸ Siiski võib olla keeruline määratleda, kas konkreetne teave kvalifitseerub ärisaladuseks ja seega õigustatud

¹¹ Ueda, T, lk 173.

¹² Käärats, E., jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. - https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused_2024%20august.pdf (12.02.2025).

¹³ Ueda, T, lk 174.

¹⁴ *ibidem*, lk 174.

¹⁵ Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.

¹⁶ TlnRnKm 2-14-61901, p 22.

¹⁷ RKTko 3-2-1-121-06, p 19.

¹⁸ Petrylaite, D., Petrylaite, V. Non-Compete Agreements in Lithuanian Labor Law. Comparative Labor Law & Policy Journal 43, no. 1. Heinonline, 2022, lk 200-201.

huviks või mitte. Otsustavaks teguriks peetakse, kas kõnealune teave annab tööandjale selge majandusliku eelise ning kas tööandja käsitleb seda tegelikult konfidentsiaalsena. Järelikult ei saa töötaja töö käigus omandatud üldised kogemused, teadmised, väljaõpe ja oskused kujutada endast õigustatud huvi. Õigustatud huviks võib seevastu kvalifitseeruda teave tööandja toodete, teenuste, oskusteabe, klientide ning äri- ja finantsplaanide kohta (sealhulgas turundus, hinnakujundus ja töötasustamine).¹⁹

Kas sellist teavet on võimalik kaitsta mõne alternatiivse meetodiga, mis piiraks vähem töötaja põhiõigusi? Sellise tasakaalu leidmine on olnud suur väljakutse Euroopa Liidu liikmesriikidele, kuna tööandjad soovivad paindlikkust töötingimuste kohandamisel, samas vajavad töötajad kindlustunnet ja sotsiaalseid tagatiseid. Lahenduse leidmine, mis rahuldaks samaaegselt nii tööandja kui töötaja huve, osutub praktikas sageli väga keeruliseks.²⁰ Ühe võimalusena nähakse saladuse hoidmise kohustust, mille eesmärk on takistada endisel töötajal omandatud teabe kasutamist, kuid mis ei piira tema põhiõigust vabalt valida oma järgmist töökohta, sealhulgas tööle asumist tööandjaga konkureerivasse ettevõttesse. Saladuse hoidmise kohustuse puhul ei ole töösuhtejärgseks konfidentsiaalse teabe hoidmiseks vajalik eritasu maksmine tööandja poolt töötajale, sest see ei takista töötaja valikut töökoha otsingutel ja ei vähenda seoses sellega töötaja sissetuleku saamise võimalusi. Samas on saladuse hoidmise kohustuse tõhusus piiratud – see ei takista töötajat objektiivselt konkurendi juures töötamast ning sellise kohustuse hoidmine sõltub suuresti töötaja heausksusest.²¹ Seega võib just konkurentsipiirangu kokkulepe osutada tööandja seisukohalt usaldusväärsemaks ja tõhusamaks vahendiks ärisaladuste või muu tundliku informatsiooni kaitseks. Erinevalt saladuse hoidmise kohustusest, mis põhineb peamiselt töötaja heausksusel, kehtestab konkurentsipiirang selged ja õiguslikult siduvad piirangud, mis võivad hõlmata nii teatud tegevusaladel töötamise keeldu kui ka ajaliselt ja geograafiliselt määratletud piiranguid.²²

Järelikult on konkurentsipiirangu eesmärk töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine. Enamasti määratakse kokkuleppega kindlaks teatud ajavahemik ja geograafiline piirkond, millal ja kus on töötajal keelatud konkurendi heaks tööd teha.²³ Tavaliselt on

¹⁹ Ueda, T, lk 174-176.

²⁰ Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? – *Juridica* 1/2008, lk 24-25.

²¹ Petrylaite, D., Petrylaite, V., lk 200-201.

²² *ibidem*, lk 200-201.

²³ Hayes, A. What Is a Non-Compete Agreement? Its Purpose and Requirements. Investopedia. - <https://www.investopedia.com/terms/n/noncompete-agreement.asp> (19.02.2025).

konkurentsipiirang kokku lepitud vaid töösuhte kestuse ajaks, mistõttu ei teki tööandjale eraldiseisvat kohustust maksta töötajale selle eest hüvitist. Samas on teatud majandussektorid eriti tundlikud konkurentsi suhtes, mistõttu on tööandja jaoks äärmiselt oluline kaitsta tootmis- ja ärisaladusi ning hoida kliendibaasi konfidentsiaalsena, et säilitada oma konkurentsieelis.²⁴ Sellistel juhtudel võib tööandjal olla põhjendatud vajadus sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepe, mis kehtib ka teatud ajaperioodi jooksul pärast töölepingu lõppemist. Samas tuleb arvestada, et töötaja, kes on tegutsenud kindlas valdkonnas ja konkreetset ametikohal, otsib reeglina uut töökohta samas sektoris, kuna tema kutseoskused ja erialased teadmised on seotud konkreetse majandusvaldkonnaga.²⁵ Seetõttu on oluline, et töötajale makstakse konkurentsipiirangu järgimise eest mõistlikku hüvitist, tagades sellega tasakaalu tööandja huvide kaitse ja töötaja võimaluse vahel jätkata oma karjääri ning säilitada majanduslik kindlustatus.

Ettevõtted loovad ja arendavad erinevaid väärtuslikke teadmisi ja informatsiooni, mis annavad neile turul konkurentsieelise.²⁶ Konkurentsi ohtlikkus seisneb eelkõige selles, et töötajal on juurdepääs tööandja ettevõttesisesele konfidentsiaalsele teabele ja strateegiatele, mille kasutamine konkurendi huvides võib kahjustada tööandja majanduslikke huve.²⁷ Tihti on selline teave ettevõtte jaoks isegi väärtuslikum kui talle kuuluv muu vara. Muuhulgas on tänapäeva infoühiskonnas ärialase informatsiooni paljundamine ja edastamine palju lihtsam kui näiteks materiaalse vara üleandmine. Seetõttu soovivad ettevõtted sageli kaitsta oma investeeringut sellesse teabesse, leppides kokku või kehtestades töötajatele vastavad konkurentsipiirangud.²⁸ Konkurentsipiiranguga tagatakse, et töötaja ei kasuta töö ajal saadud teavet kas ettevõtte asutamiseks või jagaks saadud infot uue tööandjaga. Lisaks tagab see, et tööandja säilitab oma koha turul.²⁹

²⁴ Tööinspeksioon. Saladus ja konkurents. Konkurentsipiirangu kokkulepe. Tööelu. - <https://www.tooelu.ee/et/52/saladus-ja-konkurents> (20.02.2025).

²⁵ Baker, S., Ghaleb, L., lk 16.

²⁶ Ueda, T, lk 170-171.

²⁷ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 83.

²⁸ Ueda, T, lk 171.

²⁹ Hayes, A. What Is a Non-Compete Agreement?

1.2. Ärisaladus ja konkurentsipiirang

Konkurentsipiirangu üheks peamiseks eesmärgiks on reeglina vältida tööandja ärisaladuste sattumist konkurentide valdusse, mistõttu on saladuse hoidmise kohustuse kehtestamine üldjuhul õigustatud ja vajalik meede. Tuleb siiski arvestada, et konkurentsipiirangu kokkulepe riivab töötaja põhiõigusi oluliselt intensiivsemalt kui pelgalt saladuse hoidmise kohustus. Sellest tulenevalt ei õigusta tootmis- või ärisaladuse olemasolu iseenesest automaatselt nii saladuse hoidmise kohustuse kui ka konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimist, kuna pelgalt tootmis- või ärisaladuse olemasolu ei kujuta endast piisavat alust konkurentsipiirangu kehtestamiseks – selleks peab esinema sisuline ja proportsionaalne vajadus. Konkurentsipiirangu kokkulepe on põhjendatud eelkõige olukordades, kus saladuse hoidmise kohustusest üksi ei piisa tööandja majanduslike huvide tõhusaks kaitseks.³⁰

Eesti kohtupraktikast nähtub, et ärisaladuse rikkumise vaidlused kerkivad sageli esile olukordades, kus ettevõtja endised töötajad või juhtorgani liikmed kasutavad neile varasema töösuhte või juhtimisülesannete täitmise käigus teatavaks saanud teavet konkureeriva ettevõtte huvides või omaenda ettevõtlustegevuses.³¹ Selline käitumine võib kaasa tuua tööandja õiguste rikkumise, eeldusel, et tegemist on ärisaladuse mõistele vastava teabega ning et töötajat on nõuetekohaselt teavitatud selle saladuses hoidmise kohustusest.

Kui tööandja soovib töötajale panna kohustuse hoida tootmis- või ärisaladust, peab ta vastavalt TLS § 6 lõikele 3 töötajat sellest kohustusest ja selle sisust kirjalikult teavitama. Saladuse hoidmise kohustus, mida reguleerib TLS § 22, ei sõltu töötaja ja tööandja vahelisest kokkulepest, vaid tuleneb töösuhtele omasest lojaalsuskohustusest. See tähendab, et saladusena käsitatava teabe määratlemine on tööandja ainupädevuses ning tegemist on ühepoolse kohustusega. Kohustuse jõustumiseks peab tööandja töötajale esitama kirjaliku teavituse, mis peab olema selge, arusaadav ja ka üheselt mõistetav. Kuna seadus ei nõua pooltevahelist kokkulepet saladuse hoidmise kohustuse kehtestamiseks, võib tööandja määratleda saladusena käsitletava teabe näiteks töökorralduse reeglites või muudes ettevõtte sisekordades, tingimusel, et töötajat on sellistest dokumentidest teavitatud.³²

³⁰ TVKo 4-1/2094/23, p 56.

³¹ Värvi, A. Ärisaladuse kaitse uus nägu. – *Juridica* 2020/5, p 3.

³² TlnRnKo 2-20-10544, p 12.

Ärisaladuse määratlemisel on keskseks allikaks 17. detsembril 2018. aastal jõustunud ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus³³ (edaspidi EKTÄKS), millega võeti Eesti õigusesse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2016/943 ärisaladuste kaitse kohta.³⁴ EKTÄKS § 5 lõike 2 kohaselt kvalifitseerub teave ärisaladusena, kui:

- 1) see ei ole kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus üldteada või kergesti kättesaadav nende ringkondade isikutele, kes tavaliselt kõnealust laadi teabega tegelevad;
- 2) sellel on kaubanduslik väärtus oma salajasuse tõttu;
- 3) selle üle seaduslikku kontrolli omav isik on asjaoludest lähtuvalt võtnud vajalikke meetmeid, et hoida seda salajas.

Järelikult mitte iga tööandja soovil konfidentsiaalseks peetav teave ei kvalifitseeru ärisaladuseks. Ärisaladus peab olema seotud ettevõtlustegevusega ehk äriaga. Näiteks isiklikku laadi teave, isegi kui sellel on rahaline väärtus, ei kuulu ärisaladuse kaitse alla.³⁵ Samuti tuleb arvestada, et kui tööandja ei ole TLS § 6 lõike 3 kohaselt töötajat saladusena määratletud teabest kirjalikult teavitanud, eeldatakse TLS § 6 lõike 9 kohaselt, et töötajal ei ole saladuse hoidmise kohustust.³⁶ Enne EKTÄKS-i jõustumist puudus Eesti seadustes ärisaladust selle tunnuste alusel kirjeldav definitsioon.³⁷ Seetõttu lähtuti enne EKTÄKS-i jõustumist ärisaladuse mõiste määratlemisel konkurentsiseaduse ning intellektuaalomandi õiguste kaubandusaspektide lepingu (TRIPS-leping) sätetest, tuginedes seejuures ka sarnase õigussüsteemi ja seaduste rakendamise praktikaga riikide kohtupraktikale.³⁸

Riigikohus on mh sedastanud, et tööandja ärisaladuse hoidmise ja kasutamise piiramise kohustuse rikkumine võib kujutada endast TLS § 15 lõikes 1 sätestatud lojaalsuskohustuse rikkumist, mille tuvastamiseks tuleb hinnata töötaja hoolsuse määra TLS § 16 alusel. TLS § 16 lg 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, rakendades oma teadmisi ja oskusi tööandja huvides ning tegutsedes töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vastavalt

³³ Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus. - RT I, 07.12.2018, 2.

³⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2016/943, 8. juuni 2016, milles käsitletakse avalikustamata oskusteabe ja äriteabe (ärisaladuste) ebaseadusliku omandamise, kasutamise ja avalikustamise vastast kaitset. – ELT L 157, 15.06.2016, lk 1-18.

³⁵ Värvi, A, p 4.1.

³⁶ TlnRnKo 18.10.2024, 2-20-13897, p 14.1.

³⁷ Värvi, A, p 4.1.

³⁸ RKTko 2-20-13897, p 13.

TLS § 16 lõikele 2 määratakse hoolsuse nõude ulatus töötaja töösuhte iseloomu, tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavaliste riskide, töötaja väljaõppe ning ametialaste teadmiste alusel, samuti arvestades töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma.³⁹

Kokkuvõtvalt saab järeldada, et tööandja kohustus on selgelt ja kirjalikult määratleda, millist teavet tuleb käsitleda ärisaladusena ning töötaja kohustus on hoiduda tegevustest, mis võivad viidata ärisaladuse kasutamisele muul otstarbel kui tööülesannete täitmiseks. Õiguslik kaitse ärisaladuse rikkumise korral sõltub eelkõige sellest, kas tööandja suudab tõendada, et rikkumine on aset leidnud, et see on olnud süülise iseloomuga ning et tegemist on teabega, mis tööandja poolt varasemalt määratletud ning vastab EKTÄKS § 5 lõikes 2 nimetatud tingimustele.

1.3. Konkurentsipiirangu regulatsioon Eesti õiguses

Üheks oluliseks muudatuste vallandajaks tööõiguses oli arusaam, et varasem, 1992. aastal vastu võetud töölepingu seadus ei vastanud enam kaasaegse tööturu vajadustele ega taganud õigussuhetes piisavat selgust ega tasakaalu.⁴⁰ Muudatuste vajadus hõlmas ka konkurentsipiirangu regulatsiooni ajakohastamist. Eelneva seaduse viimase redaktsiooni § 50 lg 6 sätestas, et töötaja on kohustatud hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötama tööandja loata tema konkurendi juures, juhul kui sellised kohustused olid töölepingus kirjalikult ette nähtud. Need kohustused ulatusid kehtima ka pärast töösuhte lõppemist, eeldusel, et pooled olid sõlminud vastava kokkuleppe ning tööandja maksis töötajale selle eest eraldi tasu või andis muud hüvitist.⁴¹ Selline regulatsioon oli aga puudulik, kuna see ei andnud selgeid vastuseid konkurentsipiirangu kehtivuse olulistele aspektidele – sh selle esemelise, ajalise ja geograafilise ulatuse osas.

Töösuhete olemus on aja jooksul oluliselt muutunud, mida on mõjutanud eelkõige teaduse ja tehnoloogia kiire areng, mis on vähendanud traditsioonilise inimtööjõu vajadust senises mahus. Juba alates 1990. aastatest on paljud riigid otsinud võimalusi töösuhete paindlikumaks kujundamiseks, et paremini vastata tööturu ja majanduskeskkonna muutuvatele nõudmistele.⁴² Selle tulemusena on tekkinud uued paindlikud töötamise vormid, mille reguleerimine nõuab

³⁹ RKTko 2-20-13897, p 14.2.2.

⁴⁰ 299 SE, lk 1-2.

⁴¹ Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT I 2008, 59, 330.

⁴² Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. p 1.

õiguslikku kohandamist. Lisaks on pärast eelmise töölepingu seaduse vastuvõtmist 1992. aastal toimunud ulatuslik tsiviilõiguse reform, mistõttu oli vajalik kohandada ka töösuhteid reguleerivad õigusaktid tsiviilõiguse uute põhimõtetega.⁴³

Täna kehtiv töölepingu seadus võeti vastu 17. detsembril 2008.⁴⁴ Uue töölepingu seaduse koostamisel lähtuti turvalise paindlikkuse kontseptsioonist, mis tasakaalustab töösuhete paindlikkust ja osapoolte ehk, tööandja ning töötaja, õiguste ja huvide kaitset. Tööandja seisukohalt on eriti oluline tagada, et ettevõtte ärisaladused ja muu tundlik teave oleksid kaitstud ka pärast töösuhete lõppemist. TLS §-d 23–27 reguleerivad konkurentsipiirangu kokkuleppeid ning võrreldes varasemalt kehtinud õigusega on kogu valdkond käsitletud detailsemalt. See regulatsioon aitab ennetada olukordi, kus konkurentsipiirangud seavad ebamõistlikke takistusi töötaja edasisele tööalasele arengule ja sissetuleku teenimisele, tagades samas tööandja õigustatud huvide kaitse.⁴⁵

Kehtiva TLS § 23 lg 1 kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud juhul, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.⁴⁶ Eraldi TLS seda, kes on tööandja konkurent või milline on sama majandus- või kutsetegevuse ala, ei sisusta. Küll aga on Riigikohus konstateerinud, et TLS § 23 lg 1 järgi tuleb tööandjal ja töötajal konkurentsipiirangu sätestamisel kokku leppida, kes on tööandja konkurendiks ning milles seisneb konkureeriv tegevus, mis võib tööandjat kahjustada. Kuivõrd piirang peab olema proportsionaalne tööandja kaitstava huviga (piirangu mõistlikkuse kriteerium), on oluline tuvastada, et konkurent tegutseb sisuliselt tööandjaga samas tegevusvaldkonnas. See tähendab, et tuleb võrrelda kahe äriühingu sisulist tegevust (näiteks sama kaubagrupi toodete müük).⁴⁷ Riigikohus on selgitanud, et ärisaladuseks võib olla info ettevõtja salajaste tarneallikate kohta ning informatsioon erinevate varustajate müügihindadest ja kaupade kvaliteedist, kui see pole üldiselt kättesaadav. Seevastu kättesaadavaks ja ärisaladuse vaates mittesalajaseks võib lugeda

⁴³ Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – *Juridica* 2004/5, lk 295–301.

⁴⁴ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35.

⁴⁵ 299 SE, lk 28.

⁴⁶ Töölepingu seadus – RT I, 02.05.2024, 28.

⁴⁷ RKTko 2-20-11960, p 12.2.

teavet kaupade ja nende hindade kohta juhul, kui selleks on vaja pöörduda vastava varustaja poole, kuid see ei ole ülemäära keeruline.⁴⁸

Nagu eelnevalt mainitud, kehtestatakse konkurentsipiirang enamasti vaid töösuhte kestel. TLS § 24 kohaselt võib konkurentsipiirang kehtida ka pärast töösuhte lõppemist, kuid üksnes juhul, kui see vastab seaduses sätestatud tingimustele. Kuigi selliseid piiranguid ei kasutata laialdaselt, on siiski teatud majandusvaldkondi, kus konkurentsipiirangu rakendamine on tööandja jaoks eriti oluline. See kehtib eelkõige ettevõtetes, kus ärisaladuste, tootmisteabe või kliendibaasi konfidentsiaalsus on kriitilise tähtsusega. Sellistel juhtudel sõlmitakse TLS § 24 alusel kirjalik konkurentsipiirangu kokkulepe, mille kehtivusaeg pärast töösuhte lõppu ei tohi ületada 12 kuud.⁴⁹ Seadus ei sätesta kindlat tähtaega, mille jooksul konkurentsipiirangu kokkulepe peab olema sõlmitud, mistõttu on selle sõlmimine võimalik nii töösuhte alguses, kestel kui ka pärast töölepingu lõppemist.⁵⁰

TLS § 26 alusel võivad töötaja ja tööandja kokku leppida leppetrahvis konkurentsipiirangu rikkumise korral. Selleks tuleb sõlmida kirjalik kokkulepe, milles määratakse kindlaks rikkumisega kaasnev kohustus ning trahvi suurus. Samas kaitseb töötajat ka õigus nõuda ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist vastavalt võlaõigusseaduse⁵¹ §-le 162 lg 1.⁵² Leppetrahvi nõudmiseks ei ole vaja tõendada tegeliku kahju tekkimist. Kui aga rikkumine põhjustab kahju, mis ületab leppetrahvi suuruse, võib tööandja nõuda lisaks kahju hüvitamist. Kui aga leppetrahvi ei ole kokku lepitud, saab tööandja tugineda võlaõigusseaduses sätestatud üldistele kahju hüvitamise reeglitele.⁵³

⁴⁸ RKKKo 3-1-1-46-09, p 10.3.

⁴⁹ Tööinspeksioon. Saladus ja konkurents - konkurentsipiirangu kokkulepe.

⁵⁰ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 85.

⁵¹ Võlaõigusseadus. - RT I, 04.07.2024, 18.

⁵² 299 SE, lk 29-30.

⁵³ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 89.

2. KONKURENTSIPIIRANGU KOKKULEPPE KEHTIVUSE ALUSED

2.1. Üldised eeldused

TLS § 23 lg 1 kohaselt võib töötaja võtta konkurentsipiirangu kokkuleppe kaudu kohustuse hoiduda töötamast tööandja konkurendi juures või mitte osaleda tööandjaga samas majandus- või kutsetegevuse valdkonnas. TLS § 23 lg 2 järgi on sellise kokkuleppe sõlmimine lubatud vaid juhul, kui see on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. TLS § 23 lg 3 kohaselt peab konkurentsipiirang olema mõistlikult piiritletud nii ruumiliselt, ajaliselt kui ka esemeliselt ning see peab olema töötajale selgelt arusaadav. TLS § 23 lg 4 kohaselt on nimetatud sättes esitatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe tühine.

Riigikohus on lahendis 2-15-16682 selgitanud, et kuna konkurentsipiirang kitsendab oluliselt töötaja õigust valida vabalt tegevusala või töökohta, on sellekohase kokkuleppe sõlmimine viidatud sätete järgi õigustatud vaid juhul, kui on tuvastatud kõik TLS § 23 lõigetest 2 ja 3 tulenevad nõuded ja eeldused.⁵⁴ Esiteks märgib kolleegium, et konkurentsipiirang peab teenima tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmise eesmärki, kusjuures selle huvi saladuses hoidmiseks peab tööandjal olema õigustatud põhjus – näiteks juhul, kui töötaja on saanud ligipääsu teabele, mille väärkasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.⁵⁵ Seega konkurentsipiirangu kui töötaja põhiõiguslikku töökohta vaba valikut piirava vahendi kasutamine ei saa sõltuda üksnes tööandja suvast, vaid selles võib kokku leppida ainult tööandja õigustatud huvide kaitseks.⁵⁶ Teiseks toob kolleegium välja, et konkurentsipiirang peab olema põhjendatud ja selgelt piiritletud ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt. Piirangu ulatus peab olema proportsionaalne tööandja kaitstava huviga ning töötajal peab olema võimalik selgelt mõista, millisel territooriumil, kui kaua ja millise tegevuse kohta piirang kehtib. Kui kasvõi üks nimetatud tingimustest jääb täitmata, on konkurentsipiirangu kokkulepe TLS § 23 lõike 4 alusel tühine. Reguleerimine on suunatud tasakaalu tagamisele tööandja ja töötaja huvide vahel – ühelt poolt võimaldab see kaitsta tööandja ärihuve konkurentsi eest, teiselt poolt tagab töötajale, et tema eneseteostust piiravad kokkulepped oleksid mõistlikud ja selgelt arusaadavad.⁵⁷

⁵⁴ RKTko 2-15-16682, p 12.

⁵⁵ *ibidem*, p 12.

⁵⁶ Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. – *Juridica* 2009/4, p 3.1.

⁵⁷ RKTko 2-15-16682, p 12.

Kehtiva regulatsiooni selguse ja konkreetsete eeltingimuste esiletoomine on oluline arvestades eriti varasemat olukorda, kus 1992. aasta töölepingu seadus ei täpsustanud, milliste töötajatega võis konkurentsipiirangu kokkulepet sõlmida ning millistel tingimustel ja ulatuses võis sellist piirangut täpsemalt kehtestada.⁵⁸ Selline ebamäärasus tekitas praktikas arvamuse, et konkurentsikeelu võis kehtestada potentsiaalselt iga töötaja suhtes. Kehtiva TLS-i kohaselt peab aga tööandja konkurentsipiirangu kehtestamisel lähtuma selgelt väljendatud õigustatud huvi põhimõttest. Seetõttu on piirangut lubatud kohaldada ainult nende töötajate suhtes, kelle puhul eksisteerib tööandja õigustatud huvi konkurentsikeelu rakendamiseks. Võrreldes varasema regulatsiooniga on tänane õiguslik raamistik selles aspektis märkimisväärselt täpsem ja selgem.⁵⁹

Lisaks eelpool käsitletud konkurentsipiirangu kehtivuse tingimustele sätestab TLS § 24 täiendavad nõuded konkurentsipiirangu kokkulepetele, mis on ette nähtud kehtima pärast töölepingu lõppemist. Üheks oluliseks eeltingimuseks TLS § 24 lg 1 punkti 2 kohaselt on, et kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikus vormis.⁶⁰ Kuigi ka töölepingu kehtivuse ajal rakendatav konkurentsipiirang eeldab TLS § 6 lõike 9 kohaselt kirjalikku vormi, loetakse kirjaliku kokkuleppe puudumisel, et konkurentsipiirangut ei ole poolte vahel kokku lepitud ning vastupidist tuleb vaidluse korral tõendada tööandjal, et töötajaga oli siiski vastav kokkulepe sõlmitud. Vältimaks võimalikke vaidlusi, on praktikas soovitatav sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepe alati kirjalikult. Töölepingu järgset perioodi hõlmav konkurentsipiirang peab TLS § 24 lg 1 punkt 2 kohaselt olema aga alati kirjalikult sõlmitud, vastasel juhul on selline kokkulepe kehtetu.⁶¹

Täiendavalt seab TLS § 24 lg 1 p 3 ja TLS § 24 lg 3 töölepingu lõppemise järgselt rakendatava konkurentsipiirangu kehtivuse tingimuseks, et töötajale tuleb maksta konkurentsipiirangu kestel perioodilist hüvitist. Hüvitise miinimummäär seadus ei sätesta. Hüvitise maksmise eesmärgiks on tagada töötajale sissetulek, mis kompenseeriks piirangu tõttu tekkivate töövõimaluste vähenemise. Töösuhte lõppedes rakenduv konkurentsipiirang piirab töötaja võimalusi kasutada oma erialaseid teadmisi või oskusi, mistõttu on hüvitise maksmine hädavajalik.⁶²

⁵⁸ Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. p 3.1.

⁵⁹ *ibidem*, p 3.1.

⁶⁰ 299 SE, lk 28.

⁶¹ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 84.

⁶² Petrylaite, D., Petrylaite, V., lk 189.

Eesti kohtupraktikas on selgelt välja toodud, et hüvitise eesmärgiks on töötajale tekitatud sissetuleku vähenemise kompenseerimine, mistõttu tuleb hüvitise suuruse määramisel alati arvesse võtta piirangu tegelikku mõju töötaja teenimisvõimalustele. Hüvitise konkreetne suurus sõltub iga üksiku juhtumi asjaoludest ja piirangu täpsest ulatusest. Mida enam piiratakse töötaja võimalust tööle asuda, seda suurem peab olema talle makstav hüvitis.⁶³ Lisaks tuleb arvestada, et TLS § 24 lõike 1 punkti 4 kohaselt on alates 1. juulist 2009 kehtivaks tingimuseks ka piirangu kestus – konkurentsipiirangu kokkulepe, mis kehtib pärast töölepingu lõppemist, võib olla sõlmitud maksimaalselt üheks aastaks alates töösuhte lõppemise kuupäevast.⁶⁴

Konkurentsipiirangu kehtivuse eeldused on kumulatiivsed – kui kasvõi üks neist on täitmata, ei saa tööandja kokkuleppe puhul piirangule allumist nõuda. Välistamaks olukordi, kus tööandja sõlmib konkurentsipiirangu meelega vigaste eeldustega – näiteks jätab piiritlemata piirangu ulatuse – ja soovib hiljem eelduste nõuetele mittevastava täitmise tõttu tugineda piirangu kehtetusele eesmärgiga mitte maksta piirangu kinnipidamise eest hüvitist, on sätestatud tööandjale TLS § 24 lg 2 keeld tugineda nõuete rikkumisest tulenevale kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab. Töötajapoolset kokkuleppe täitmist eeldatakse ning vastupidise tõendamise kohustus on tööandjal.⁶⁵

Võrdluseks, Leedu tööõiguses reguleerib konkurentsipiirangu kokkuleppeid Leedu tööseadustiku (Darbo kodeksas, edaspidi DK) artikkel 38, mis sätestab tööandja ja töötaja vahel sõlmitava konkurentsipiirangu lepingu tingimused ja kehtivuse alused.⁶⁶ Kui Eesti TLS § 23 sätestab konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise laialt, määratledes töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal, siis Leedu DK artikkel 38 lg 1 reguleerib konkurentsipiirangu ulatust märkimisväärselt selgemalt, sätestades, et töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe puhul: „/.../ töötaja ei tegele teatud aja jooksul töölepingu alusel mõne teise tööandja juures tööalase tegevusega ega iseseisva äri- või tootmistegevusega, kui see tegevus otseselt konkureerib tööandja tegevusega.“⁶⁷ Seega on Leedu õigusruumis konkurentsipiirangu kokkuleppe

⁶³ RKTko 3-2-1-121-06, 19.

⁶⁴ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35.

⁶⁵ 299 SE, lk 28.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. XII-2603. - <https://www.e-tar.lt/portal/en/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/qOrFVaCegR> (01.04.2025).

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

esemeline ulatus määratletud selgemalt juba seaduse tasandil, erinevalt Eestis kehtivast regulatsioonist, mille puhul sätte sõnastus ja kohtupraktika on omavahel vastuolus.

DK artikli 38 lõike 2 kohaselt on konkurentsikeelu kokkuleppe sõlmimine lubatud üksnes töötajatega, kellel on eriteadmised või -oskused, mida saab kasutada tööandjaga konkureerivas ettevõttes, asutuses, organisatsioonis või iseseisva tegevuse alustamisel, ning millega võib tööandjale tekitada kahju.⁶⁸ Kuigi kõnealune säte oluliselt sarnaneb TLS § 23 lõikega 2, on Leedu DK-s, sarnaselt eelmisele lõikele, konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise lubatav sihtgrupp ka määratletud seaduse tasandil natukene selgemalt. Eesti TLS § 23 lg 2 piirdub üksnes üldise viitega, et konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida: „eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega /.../“, samas, kui DK hõlmab juba seaduse tasandil lisaks töötajaid, kellel juba on eriteadmised või -oskused.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivuse alused on loetletud DK artikkel 38 lõikes 3, mille kohaselt peab konkurentsipiirangu kokkuleppes olema selgelt määratletud: (1) töötajale keelatud töö- või kutsetegevus, (2) töötajale makstava konkurentsipiirangu hüvitise suurus, (3) konkurentsipiirangu territoorium ning (4) selle kehtivuse tähtaeg. Lisaks näeb seadus ette, et tööandjaga konkurentsipiirangu kehtivuse ajal tuleb töötajale maksta hüvitist vähemalt nelikümmend protsenti töötaja keskmisest töötasust.⁶⁹ Sarnaselt eeltoodule, nähtub, et Leedu õigusruumis on juba seaduse tasandil selgelt sätestatud, et kokkuleppes tuleb määratleda töötaja poolt keelatud töötegevus, mitte üksnes üldine keeld – töötada konkurendi juures – nagu see on esitatud TLS § 23 lõikes 1. Seega Leedu regulatsioon rõhutab konkurentsipiirangu esemelise ulatuse sisulise määratlemise olulisust ja seab esikohale töötaja tegelikud tööfunktsioonid, mille kaudu on võimalik konkureerida, mitte üksnes tööandja konkurendid.

Läti tööõigust reguleerib 20. juunil 2001. aastal vastu võetud tööseadus (Darba likums), mis kehtestab tööandjate ja töötajate vaheliste õigussuhete alused. Konkurentsipiirangu kokkuleppeid reguleerib seaduse artikkel 84, mis sätestab tingimused, mille alusel võib tööandja ja töötaja kokku leppida töötaja tegevusvabaduse piirangutes pärast töösuhte lõppemist. Läti tööseaduse artikkel 84 reguleerib üksnes konkurentsipiiranguid, mis kehtivad pärast töösuhte lõppemist, erinevalt Eesti ja Leedu õigusest, kus on seaduses selgelt eristatud

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

⁶⁹ *ibidem*.

või täiendavate tingimustega reguleeritud töösuhte ajal ja pärast selle lõppemist kohaldatavat piirangut.⁷⁰

Läti tööseaduse artikli 84 lg 1 sätestab tingimused, mis peavad olema kindlalt täidetud, et töötaja ja tööandja vahel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe oleks kehtiv. Esiteks peab konkurentsipiirangu eesmärk olema tööandja kaitsmine töötaja sellise tegevuse eest, mis võib põhjustada konkurentsi tööandja majandustegevusele, arvestades töötaja käsutuses olevaid andmeid ja teadmisi. See tingimus on kõigis kolmes riigis väga sarnaselt sõnastatud, kuid ikkagi selgemalt, kui Eesti õiguses. Teiseks ei tohi konkurentsipiirangu kestus ületada kahte aastat pärast töösuhete lõppemist. Kolmandaks peab tööandja maksma töötajale konkurentsipiirangu järgimise eest pärast töösuhete lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.⁷¹ Läti tööseaduse kommenteeritud väljaandes on rõhutatud, et mõistlik hüvitis on määratlemata õigusmõiste, mille sisu sõltub juhtumi asjaoludest (sh ametikoht, tegevusvaldkond, piirangu kestus) ning mille ebapiisav suurus või täielik puudumine muudab kokkuleppe tühiseks.⁷² Hüvitise määratlemise põhimõtetes on Läti ja Eesti tööõigus sarnased, sidudes hüvitise suuruse iga konkreetse juhtumi asjaoludega. Seevastu Leedu õiguses on minimaalne hüvitise määr kehtestatud seaduse tasandil. Autori hinnangul pakub Leedus rakendatav lähenemine suuremat õiguskindlust, vähendades riski, et pooled peavad hiljem vaidlustama hüvitise suuruse. Õisaks vähendab see riski, et töötaja õigusi rikutakse suures ulatuses nagu nähtus Leedus kohtuasjast nr 3K-3-377/2013. Leedu Ülemkohus leidis tsiviilasjas nr 3K-3-377/2013, et konkurentsipiirangu hüvitis, mis moodustas vaid 9% töötaja keskmisest kuupalgast, ei olnud proportsionaalne ega kooskõlas hea usu põhimõttega. Kohus rõhutas, et konkurentsipiirang piirab isiku võimalusi endale elatist teenida ning hüvitise määramisel tuleb sellist olulist piirangut asjakohaselt arvestada. Antud juhul olid nii määratud protsendiline väärtus kui ka tegelik rahaline hüvitis liiga väikesed, mistõttu ei saanud neid pidada õiglaselt ja mõistlikult määratud kompensatsiooniks.⁷³ Seega minimaalse hüvitise määra sätestamine juba seaduse tasandil kaotab vaidlused, kus kokku on lepitud täiesti ebaproportsionaalsetes hüvitise suurustes – näiteks alla 30-40% – sest see suurus ei kompenseeri igal juhul töötaja valikuvabaduse piirangut pärast töösuhet.

⁷⁰ Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 105, 06.07.2001. - <https://likumi.lv/ta/id/26019> (01.04.2025).

⁷¹ *ibidem*.

⁷² Liepiņa, I., jt. Darba likums ar komentāriem. Rīga 2020, lk 225–226. - https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_dl_ar_kom.pdf (27.04.2025).

⁷³ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 3K-3-377/2013. - <https://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013> (27.04.2025).

Töötajate kaitseks on Läti tööseaduse artikli 84 lõikes 3 sätestatud, et konkurentsipiirangu kokkulepe on kehtetu ulatuses, milles see – sõltuvalt piirangu liigist, ulatusest, geograafilisest kohaldamisalast ja kestusest ning arvestades töötajale makstavat hüvitist – kujutab endast ebaõiglast piirangut töötaja edasisele kutsetegevusele. Vaatamata sellele esineb Läti praktikas juhtumeid, kus tööandjad kasutavad töötajate piiratud teadlikkust ja lisavad töölepingusse, selle ülesütlemisavaldusse või töösuhte lõpetamise kokkuleppesse ulatuslikke ja kõikehõlmavaid konkurentsipiiranguid, mis sisuliselt ei vasta seadusest tulenevatele kehtivuse eeldustele. Töötajad täidavad selliseid tingimusi sageli heas usus, lähtudes eeldusest, et allkirjastatud kirjalikus dokumendis sätestatud kohustused on õiguspärased. Paljud ei teadvusta, et kõnealused sätted võivad olla sisuliselt ebaõiglased ega pruugi seetõttu olla õiguslikult siduvad.⁷⁴

Kehtivuse eelduseks olevate üldiste tingimuste kõrval tuleb konkurentsipiirangu puhul analüüsida ka selle konkreetset ulatust – nii esemelist, ajalist kui ruumilist.

2.2. Esemeline piiritlemine

TLS § 23 lg 3 kohaselt peab konkurentsipiirang olema esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Seda nõuet rikkudes sõlmitud kokkulepe on TLS § 23 lg 4 kohaselt tühine. Konkurentsipiirangu ulatuse kindlaksmääramisel tuleb lähtuda nii TLS sätetest kui ka pooltevahelise kokkuleppe sisust. Kui piirangu ulatuse määratlus on ebaselge või puudub see täielikult, tuleb hinnata, kas töötajale oli konkurentsipiirangu sisu TLS § 23 lg 3 tähenduses piisavalt arusaadav. Sellisel juhul on vajalik tuvastada poolte tegelik tahe kokkuleppe tõlgendamise teel. Võlaõigusliku lepinguna allub konkurentsipiirangu kokkuleppe lepingu tõlgendamise üldistele reeglitele, mille kohaselt lähtutakse poolte ühisest tegelikust tahtest VÕS § 29 lg 1 esimene lause kohaselt. Kui ühine tegelik tahe jääb selgusetuks, tuleb lepingut tõlgendada VÕS § 29 lg 4 kohaselt nii nagu samasuguses olukorras olev mõistlik isik seda mõistma pidi.⁷⁵

⁷⁴ Lūse, L. Konkurences ierobežojums pēc darba attiecību izbeigšanās – vienošanās, nevis pavēle. LV portāls. - <https://lvportals.lv/skaidrojumi/226555-konkurences-ierobezojums-pec-darba-attiecibu-izbeigšanas-vienosanas-nevis-pavele-2011> (10.04.2025).

⁷⁵ RRTKo 2-20-11960, p 12.1.

Riigikohus on lahendis 2-15-16682 selgitanud konkurentsipiirangu esemelise (sisulise) mõistliku ja äratuntava piiritlemise kohta, et TLS § 23 lg 1 järgi tuleb tööandjal ja töötajal konkurentsipiirangu sätestamisel kokku leppida, kes on tööandja konkurendiks ning milles seisneb konkureeriv tegevus, mis võib tööandjat kahjustada. Kuna piirang peab olema proportsionaalne tööandja kaitstava huviga (esemelise piirangu mõistlikkuse kriteerium), on oluline tuvastada, et konkurent tegutseb sisuliselt tööandjaga samas tegevusvaldkonnas.⁷⁶

TLS selgituste kohaselt peab konkurentsipiirangu kokkulepe olema täpne ning sisaldama piisavalt infot tuvastamiseks, kelle juures ja mis ajal ning ulatuses töötamine on keelatud.⁷⁷ Iseenesest konkurentsipiirangu ese piiritletakse üldisel kujul juba TLS § 23 lõikes 1, mille järgi on keelatud töötamine tööandja konkurendi juures ja tegutsemine tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Seega töölepingu pooled peaksid sellest määratlusest lähtudes kokku leppima, kes on tööandja konkurent ning millised on konkureerivad tegevused.⁷⁸ Esemelise piiritlemise ulatusest lähtuvalt on Eestis varasemas kohtupraktikas kujunenud seisukoht, et konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamiseks piisab juba tööle asumisest tööandja konkurendi juures, sõltumata konkreetsetest tööülesannetest või ametikohast.⁷⁹ Seevastu viimastel aastatel on praktikas järjest enam rõhutatud vajadust hinnata, kas töötaja tegevus uue tööandja juures on ka sisuliselt seotud endise tööandja majandustegevusega. Sellest tulenevalt ei saa töötajale olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes selline tegevus, mis võib mõjutada endise tööandja majandustegevust.⁸⁰

Võrdluseks, Leedu Ülemkohus on tsiviilasjas nr e3K-3-291-684/2020 mh käsitletud konkurentsipiirangu esemelise ulatuse tõlgendamist. Eelkõige analüüsiti, kas konkurentsipiirang kehtib üksnes töötaja konkreetsete tööülesannete ja ametipositsiooniga seoses või laieneb see üldisemalt töötamisele samas tegevusvaldkonnas. Leedu kohus selgitas, et arvestades erinevaid ärimudeleid ja ettevõtluse õiguslikke vorme ning seadusandja kavatsust tööõigussuhteid uue töökoodeksiga liberaliseerida, tuleb Leedu DK artikli 38 lõikes 3 sätestatud kohustust määratleda konkreetsete töötajale keelatud tegevused tõlgendada paindlikult. See tähendab, et tööandjad ja töötajad võivad ise küll kokku leppida konkureeriva tegevuse määratluses, arvestades vastava tegevusvaldkonna spetsiifikat, tavapärast praktikat ja muid

⁷⁶ RKTko 2-15-16682, p 16.

⁷⁷ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde. lk 84.

⁷⁸ Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. p 3.2.1.

⁷⁹ RKTko 3-2-1-121-06.

⁸⁰ RKTko 2-15-16682, p 16; RKTko 2-20-11960, p 12.2.

olulisi asjaolusid, ning lisada sellesse ka need tegevused, mida nad konkreetsetes oludes peavad vajalikuks ja asjakohaseks. Kohtu hinnangul ainult selline paindlik käsitlus võimaldab tagada konkurentsikeelu kokkulepete tõhususe. Juhul, kui pooled on kokku leppinud reguleerida ka DK-s otseselt nimetatuta konkurentsitegevust, tuleb seejärel hinnata, kas kokkuleppe rikkumine on aset leidnud ning kas leppetrahvi kohaldamine on põhjendatud.⁸¹

Seega, võttes arvesse DK regulatsiooni ja kohtu selgitusi, võib Leedus konkurentsipiirangu kokkuleppena kokku leppida pigem laialdaselt, kuid piirata tohib üksnes töötaja sellist tegevust, mis on oma sisult võrreldav töötaja varasemate tööülesannetega endise tööandja juures. Järelikult ei loeta konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumiseks seda, kui töötaja tegutseb piirangu kehtivuse ajal mõnes konkureerivas ettevõttes valdkonnas, mis ei ole seotud tema varasemate tööülesannetega. Erandiks on olukord, kus selline piirang on kokkuleppes sõnaselgelt sätestatud ning selleks on ka mõjuv põhjus – töötajal on eriteadmised või oskused, mida saab rakendada tööandja konkurendi juures ning see võib tööandjale tekitada majanduslikku kahju.⁸² Leedu tööõigus eristub konkurentsipiirangu regulatsiooni osas oluliselt Eesti omast. Leedu DK § 38 sätestab konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise eeldused ja tingimused märgatavalt detailsemalt, määratledes muuhulgas selgemalt nii piirangu esemelise ulatuse kui ka minimaalse hüvitise määra. Seevastu TLS § 23 on sõnastatud üldisemalt ning jätab mitmed sisulised tingimused tõlgendamise või kohtupraktika kujundada. Leedu regulatsioon näeb konkurentsipiirangu sisu ja lubatavuse osas ette täpsemad reeglid juba seaduse tasandil, asetades rõhu töötaja konkreetsetele tööülesannetele, mitte üksnes üldisele keelule töötada tööandja konkurentide juures. Selline lähenemine võimaldab tööandjal ja töötajal paremini määratleda, millist tegevust loetakse konkureerivaks, tagades sellega suurema õigusselguse ning vähendades ohtu, et kokkulepped osutuvad tühiseks poolte teadmatuse või ebapiisava määratluse tõttu.

Läti tööseaduse artikli 84 lõiked 2 ja 5 reguleerivad konkurentsipiirangu esemelist ulatust. Artikli 84 lg 2 täpsustab, et konkurentsipiirang võib puudutada üksnes neid tegevusvaldkondi, kus töötaja töösuhte ajal töötas. Artikli 84 lg 5 kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe hõlmata erinevaid konkurentsipiirangu liike, sh töötaja iseseisvat konkureerivat majandustegevust, töötaja tööleasumist teise tööandja juurde ning endise tööandja klientide või

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 3K-3-291-684/2020. - <http://www.infolex.lt/tp/1947640> (18.04.2025).

⁸² Vt. DK § 38 lg 2.

töötajate üle meelitamise keeldu.⁸³ Läti tööseaduse artikli 84 lg 5 tõttu sõlmitakse praktikas sageli nn kompleksseid konkurentsipiirangu kokkuleppeid, mis hõlmavad mitut või isegi kõiki eespool käsitletud piirangute liike. Sellised kokkulepped võivad hõlmata nii keeldu töötada konkureeriva tööandja juures (piirang asuda tööle mistahes positsioonile, kus töötaja saaks kasutada oma varasemalt omandatud teadmisi viisil, mis looks konkurentsieelise uuele tööandjale), iseseisva konkureeriva majandustegevuse piiramist (asutada või olla konkureeriva ettevõtte omanik) kui ka endise tööandja klientide või töötajate üle meelitamise keeldu. Samas ei välista seadus võimalust sõlmida piiranguid kitsamas ulatuses. Näiteks võib kokkulepe piirneda üksnes keeluga asuda tööle konkreetse konkurendi juurde, mis võib olla õigustatud olukorras, kus tegutsetakse valdkonnas, kus turul domineerivad üksikud suuremad ettevõtted.⁸⁴

Läti tööseaduse § 84 lõike 2 kommentaarides rõhutatakse, et konkurentsipiirang võib kehtida üksnes selle tegevusvaldkonna suhtes, kus töötaja tegutses töösuhte ajal. Piirangu kehtestamise eesmärk ei ole takistada töötajat tema varasemal ametikohal töötamast mõnes muus, mitteseotud majandusharus. Näitena on välja toodud, et kohviku finantsjuhile võib kehtestada piirangu töötada teises kohvikus finantsjuhina või asutada oma kohvik, kuid õigustatud ei ole kehtestada keeldu töötajale töötada finantsjuhina näiteks autoremonditöökojas. Selline lähenemine aitab tagada, et piirang on seotud konkreetse konkurentsiohuga ja ei lähe vastuollu töötaja õigusega vabalt valida töökohta ja tegevusala.⁸⁵ Praktilise näitena konkurentsipiirangu ulatuse üle peetavast vaidlusest nähtub Läti Vabariigi Ülemkohtu lahendist nr SKC-377, kus tööandja kehtestas töötajale konkurentsipiirangu, mis hõlmas kogu transpordivahendite, nende osade ja lisatarvikute müügi, hoolduse, remondi ja liisingu sektori. Töötaja pöördus kohtusse ja vaidlustas piirangu ulatuse, väites, et see ei olnud proportsionaalne ega arvestanud tema konkreetset tööülesannetest ja oskustest lähtuvat profiili. Kuigi kohus tunnistas kokkuleppe formaalselt kehtivaks, selgus lahendist, et konkurentsipiirangu õiguspärasuse hindamisel on oluline selle sisuline põhjendatus ja tegelik seos tööandja kaitstavate huvidega, mitte üksnes tööandja subjektiivne soov töötajat võimaliku konkurentsi vältimiseks piirata.⁸⁶ Lisaks on Läti Vabariigi Ülemkohus tsiviilasjas nr SKC-6 selgitanud, et konkurentsipiirang, millega keelati

⁸³ Darba likums. Latvijas Vēstnesis.

⁸⁴ Ceple, I. Konkurences ierobežojums darbiniekam pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās. Ellex. - <https://ellex.lv/konkurences-ierobezojums-darbiniekam-pec-darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/> (10.04.2025).

⁸⁵ Liepiņa, I. jt. Darba likums ar komentāriem. Rīga 2020, lk 226–227.

⁸⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas. 2008. gada 4.jūnija Senāta Civillietu departamenta. Lietā Nr. SKC – 377/2008. - <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2008> (26.04.2025).

sekretäril töötada sõidukite või nende osade ja tarvikute müügi, hoolduse, remondi vms valdkonnas tegutsevas ettevõttes või aidata sellistele ettevõtetele mistahes viisil kaasa, oli ebaproportsionaalne ja põhjendamatu. Ülemkohus selgitas, et selline piirav kokkulepe on vastuolus põhiõigusega vabalt valida oma tegevusala ja töökohta.⁸⁷ Seega võib Läti tööseaduse kohaselt konkurentsipiirang hõlmata ainult seda tegevusvaldkonda, milles töötaja töösuhte ajal faktiliselt tegutses. Piirangud, mis ulatuvad töötaja tegelikust ametikohast kaugemale, on ebaproportsionaalsed ja kehtetud isegi siis, kui nende eest makstakse märkimisväärset hüvitist.⁸⁸

Praktikast nähtub, et konkurentsipiirangu ulatuse käsitlemine on võrdlusriikides ühtlustumas, kuid regulatsiooni tasandil erineb Eesti kõige enam Läti ja Leedu omast. Arvestades, et tööõigusliku suhte nõrgemaks pooleks on üldjuhul töötaja, kes lähtub tihti tööandja juhistest ja täidab kohustusi heas usus, on oluline, et konkurentsipiirangu kehtivuse ja ulatuse tingimused oleksid juba seaduses selgelt ja arusaadavalt määratletud. See võib ühtlasi selgitada, miks Lätis ja Leedus esineb vähem vaidlusi konkurentsipiirangu kokkuleppe esemelise ulatuse üle.

2.3. Ajaline ja ruumiline piiritlemine

Konkurentsipiirangu mõistlik ajaline piiritlemine tähendab, et piirang ei või kesta kauem, kui see on objektiivselt vajalik tööandja õigustatud huvide kaitsmiseks. Ajaline kestus peab olema proportsionaalne eesmärgiga ning lähtuma konkreetse töösuhte iseloomust. Eestis seab töölepingu järgselt kehtivale konkurentsipiirangule ajaraamistiku ka TLS § 24 lõike 1 punkt 4, mille kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivusaeg olla maksimaalselt üks aasta töölepingu lõppemisest arvates.⁸⁹ Seejuures on tegemist imperatiivse sättega ehk üheaastane tähtaeg on maksimaalne piirang, mida ei saa kokkuleppel suurendada.⁹⁰ Erinevalt Eestist lubavad nii Läti kui ka Leedu õigusaktid konkurentsipiirangu kehtivust kuni kaks aastat pärast töösuhte lõppemist.⁹¹

⁸⁷ Liepiņa, I., jt. Darba likums ar komentāriem. Rīga 2020. Augstākās tiesas spriedums lietā Nr. SKC-6/2008.

⁸⁸ Lūse, L. Konkurences ierobežojums pēc darba attiecību izbeigšanās – vienošanās, nevis pavēle. LV portāls. - <https://lvportals.lv/skaidrojumi/226555-konkurences-ierobezojums-pec-darba-attiecibu-izbeigšanas-vienosanas-nevis-pavele-2011> (10.04.2025).

⁸⁹ Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses, p 3.2.

⁹⁰ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 86.

⁹¹ Darba likums. Latvijas Vēstnesis & Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

Kokkuleppe ruumilise piiritlemise üldreeglis võib pidada seda, et konkurentsipiirang saab hõlmata üksnes piirkonda, kus endisel töötajal oleks realistlikult võimalik tööandjaga konkureerida, arvestades tööandja majandustegevuse laadi ja ulatust. Üldjuhul piirdub see riigi territooriumiga ning väljaspool tööandja tegutsemisala puudub tal õigustatud huvi töötaja tegevuse piiramiseks.⁹² Kui varasemalt oli konkurentsipiirangu geograafiline ja ajaline piiritlemine tööõiguses tavapärane ja sageli õigustatud, siis digitaalses ning paindlikus töökeskkonnas on selliste piirangute asjakohasus oluliselt vähenenud. Paljudel juhtudel ei sõltu töö tegemine enam töötaja füüsilisest asukohast, mistõttu võib laiaulatuslik geograafiline piirang – näiteks kogu riigi või globaalse territooriumi hõlmamine – olla ebaproportsionaalne. Sellest tulenevalt on kohtud üha enam tunnistanud kehtetuks konkurentsipiiranguid, mis piiravad töötaja tegevusvabadust ebamõistlikult laial territooriumil. Kaasaegses õiguspraktikas on konkurentsipiirangu kehtivuse hindamisel keskseks muutunud küsimus, milliseid tööandja majanduslikke huve saab õiguspäraselt kaitsta ning millised piirangud on selle eesmärgi saavutamiseks sobivad ja vajalikud.⁹³ Konkurentsipiirangu ruumilise piiritlemise tingimuse sisulise tõlgenduse osas kujunes mõni aasta tagasi Riigikohtus eriarvamus, kus kohtunikud jagunesid eri seisukohtadele küsimuses, kas piirangu ulatuse puudulik määratlemine viib automaatselt kokkuleppe tühisuseni.⁹⁴ Riigikohtunikud Malle Seppik, Tambet Tampuu ja Jaak Luik esitasid tsiviilasjas nr 2-15-16682 eriarvamuse, milles nad ei nõustunud kolleegiumi enamuse järeldusega, et konkurentsipiirangu kokkulepe, mille ruumiline ulatus ei ole lepingus otsesõnu kindlaks määratud, võib jääda kehtima, kui selle sisu on tõlgendatav töölepingu muudest tingimustest lähtuvalt. Kolleegiumi enamus leidis siiski, et juhul kui konkurentsipiirangu konkreetset ruumilist ulatust ei ole lepingus sõnaselgelt sätestatud, saab kokkuleppe sisu tuvastada tõlgendamise teel, lähtudes poolte tahtest ja lepingulistest asjaoludest. Sellest järeldub, et puudulik ruumiline piiritlemine ei muuda piirangut tingimata tühiseks. Eriarvamuse esitanud riigikohtunikud leidsid seevastu, et selline lähenemine on vastuolus TLS § 23 lõigetes 3 ja 4 sätestatuga. Kehtiva seaduse kohaselt peab konkurentsipiirang olema töötajale äratuntavalt ning ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud ning nende nõuete rikkumise korral on kokkuleppe tühine. Ruumilise ulatuse hilisem tõlgendamine lepinguväliste asjaolude või kaudsete viidete kaudu ei vasta nendele tingimustele. Eriarvamusele jäänud kohtunikud rõhutasid, et kehtivuse eelduseks on konkreetne ja selgelt

⁹² Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus, lk 66-67.

⁹³ Marquardt, A. Legal Developments in Employment Agencies containing Non-Compete Clauses and Alternate Protections. *International In-House Counsel Journal*, vol. 16, no. 65. Heinonline, 2023, lk 8805-8806.

⁹⁴ RKTko 2-15-16682, p 13.

määratletud ruumiline ulatus, mitte üksnes töötaja subjektiivne arusaam või eeldatav teadlikkus tööandja ärielistest huvidest. Nad kritiseerisid otsuse põhjenduste vastuolulisust ja leidsid, et kolleegiumi enamus on tegelikult eiranud seaduse imperatiivset normi, mille kohaselt järgneb kokkuleppe tühisus automaatselt piiritletuse puudumisel. Lisaks rõhutasid eriarvamuse esitajad, et töötaja kui töösuhte nõrgem pool peab saama tugineda selgelt väljendatud lepingutingimustele. Kui tööandja ei ole piirangu ulatust lepingu sõlmimisel täpsustanud, ei saa töötajalt oodata, et ta suudaks seda ise järeldada. Selline olukord ei taga tööandja ja töötaja huvide tasakaalu, mille saavutamiseks konkurentsipiirangu regulatsioon seaduses üldse kehtestati.⁹⁵

2.4. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine

TLS § 25 reguleerib konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemise korda. Arvestades, et konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärk on eelkõige tööandja majanduslike huvide kaitse, on seadusandja näinud ette, et korraliseks ülesütlemiseks on õigustatud üksnes tööandja. TLS § 25 lg 1 kohaselt võib tööandja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette. Tööandja ei ole kohustatud korralist ülesütlemist eraldi põhjendama. Etteteatamistähtaja eesmärk on anda töötajale mõistlik aeg uue sissetulekuallika leidmiseks.⁹⁶

Tööandjapoolset konkurentsipiirangu erakorralist ülesütlemist TLS ei reguleeri. Samas on täiendavad selgitused leitavad töölepingu seaduse selgitustest, kus on välja toodud, et tööandjal on võimalik konkurentsipiirangu kokkuleppe mõjuval põhjusel erakorraliselt üles öelda, st ilma etteteatamistähtaega järgimata, kui tööandjalt ei saa kõiki asjaolusid ning poolte huve arvestades mõistlikult oodata kokkuleppe jätkumist kuni kokkulepitud tähtpäevani või TLS § 25 lõikes 1 sätestatud etteteatamistähtajani. Kui mõjuv põhjus seisneb selles, et töötaja rikub konkurentsipiirangu kokkuleppes tulenevaid kohustusi, saab tööandja lepingu üles öelda pärast seda, kui töötajale on antud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks ning see tähtaeg ei ole soovitud tulemust andnud. Tähtaja andmine ei ole siiski vajalik, kui esineb üks järgmistest asjaoludest: töötaja rikub kohustust, mille täpne järgimine oli tööandja huvi püsimise eelduseks (näiteks tööle asumine konkureerivasse ettevõttesse); kohustust rikuti tahtlikult või raske

⁹⁵ RKTko 2-15-16682. Tampuu, T., jt. Eriarvamus tsiviilasjas nr 2-15-16682. Riigikohus.

⁹⁶ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 87.

hooletuse tõttu; rikkumine annab tööandjale mõjuva põhjuse eeldada, et töötaja ei täida kokkuleppe kohustusi ka edaspidi.⁹⁷

Töötaja võib TLS § 25 lg 2 kohaselt konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik. Lisaks eeltoodule võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui ta on tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette. Töötajal korraliseks ülesütlemiseks õigust pole, kuna see läheks vastuollu konkurentsipiirangu olemusega.⁹⁸

Võrdluseks, Läti tööseaduse artikkel 85 sätestab, et tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppes ühepoolselt taganeda üksnes enne töölepingu ülesütlemist või samaaegselt töölepingu lõppemisega. Töötajal on õigus konkurentsipiirangu kokkuleppes taganeda juhul, kui ta ütleb töölepingu üles tööandjapoolse olulise rikkumise tõttu. Leedu DK artikkel 38 lg 5 sätestab, et töötajal on õigus konkurentsipiirangu kokkuleppe ühepoolselt üles öelda juhul, kui tööandja viivitab konkurentsipiirangu hüvitise maksmisega rohkem kui kaks kuud. Tööandjapoolset konkurentsipiirangust taganemise korda DK eraldi ei reguleeri. Seega on Eesti konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemise regulatsioon võrreldes Läti ja Leeduga kõige paindlikum, võimaldades nii tööandjal kui ka töötajal kokkuleppe üles öelda selgelt määratletud etteteatamistähtaegadega ning vajadusel ka pärast töösuhte lõppemist.

⁹⁷ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 87.

⁹⁸ 299 SE, lk 28-29.

3. TÖÖTAJA KONKURENTSIPIIRANGU RIKKUMINE

Konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamine eeldab esmajärjekorras kontrolli selle üle, kas poolte vahel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe vastas kehtivuse tingimustele. Kehtiv kokkulepe peab vastama TLS § 23 lõigetes 2 ja 3 ja TLS § 24 sätestatud eeldustele, mille kohaselt on konkurentsipiirangu kehtestamine õigustatud üksnes juhul, kui see teenib tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmise eesmärki ning on mõistlikult piiritletud ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt. Tööandjal peab olema õigustatud huvi konkurentsipiirangu sõlmimiseks. Piirang peab olema proportsionaalne tööandja kaitstava huviga ning töötajale arusaadav, millisel territooriumil, kui kaua ja milliste tegevuste suhtes see kehtib.⁹⁹

Olulist rolli töötaja konkurentsipiirangu järgimise kontrollimisel omab TLS § 27, mis sätestab töötaja kohustuse esitada tööandja nõudmisel teavet oma tööalase või majandustegevuse kohta. Teatamiskohustus on vormivaba ja rakendub üksnes juhul, kui tööandja on esitanud vastava taotluse. Töötajal lasub kohustus esitada sellisel juhul piisav teave – näiteks uus ametikoht, tööandja nimi ning tööülesannete iseloom – et tööandjal oleks võimalik hinnata, kas konkurentsipiirangut on järgitud.¹⁰⁰ Tuginedes viimastel aastatel väljakujunenud kohtupraktikale, tuleb konkurentsipiirangu rikkumise hindamisel arvestada lisaks kokkuleppe formaalsele kehtivusele ka töötaja tegelikke tööülesandeid uue tööandja juures. Praktikas on rõhutatud, et mitte iga töö konkurendi juures ei kujuta endast rikkumist – keelatud on vaid selline tegevus, mis on sisuliselt seotud endise tööandja majandustegevusega ning millel võib olla mõju endise tööandja õigustatud huvidele.¹⁰¹

Konkurentsipiirangu tõhususe tagamiseks võivad pooled ette näha leppetrahvi kohaldamise rikkumise korral. Leppetrahvi suurus ja kohaldamise alused tuleb kokkuleppes selgelt sätestada. Leppetrahv võimaldab tööandjal nõuda rikkumise korral kindlaksmääratud summat ilma kahju suurust eraldi tõendamata.¹⁰² Samas ei välista leppetrahv tööandja õigust nõuda lisaks ka otsese kahju hüvitamist ulatuses, milles see ei ole leppetrahviga kaetud.¹⁰³

⁹⁹ TVKo 4-1/517/24, p 62 - 62.1.TVKo 4-1/1163/24, p 22-24.

¹⁰⁰ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 89.

¹⁰¹ RKTko 2-15-16682, p 16; RKTko 2-20-11960, p 12.2.

¹⁰² Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 88.

¹⁰³ RKTko 3-2-1-6-13, p 12.

3.1. Konkurentsipiirangu rikkumise ulatus

TLS § 23 lg 1 esimese lause kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. TLS § 23 lg 1 teise lause järgi konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus või kutsetegevuse alal. Seega seaduse kohaselt ei ole konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamiseks vajalik eraldi hinnata töötaja tegevuse sisulist konkureerivat iseloomu ega esitada täiendavaid tõendeid tegevuse ulatuslikkuse või kahju kohta. Lähtudes seaduse sõnastusest on piisav tuvastada, et töötaja asus tööle tööandja konkurendi juurde ning et selline tegevus võib mõjutada endist tööandjat.

Riigikohus on varasemalt konkurentsipiirangu rikkumise tõlgendamise küsimust käsitledes leidnud, et kuivõrd TLS annab konkurentsikeelule laiema ulatuse, piisab piirangu rikkumise tuvastamiseks juba ainuüksi konkurendi juures töötamise fakti tuvastamisest.¹⁰⁴ Lahendis oli töötaja tööandja juures ametis vanem-ostujuhina ning tema tööleping sisaldas konkurentsipiirangu kokkulepet, mille kohaselt keelati töötajal konkureerivate tegevusaladega tegelevates ettevõtetes töötamine nii töölepingu kehtivuse ajal kui ka kahe aasta jooksul pärast selle lõppemist. Tööandja maksis konkurentsipiirangu eest eritasu summas 39 000 krooni. Töötaja asus hiljem tööle teise äriühingu juurde esmalt projektijuhina (äriühing tegeles jalatsite hulgikaubandusega) ja seejärel kinnisvarahaldurina. Tööandja leidis, et töötaja rikkus konkurentsikeeldu, ning esitas hagi, nõudes töötajalt tagasi konkurentsipiirangu eest makstud 39 000 krooni.¹⁰⁵ Maakohus rahuldab töötaja hagi, nõustudes tööandjaga ning leides, et töötaja rikkus konkurentsikeeldu juba sellega, et ta asus tööle ettevõttesse, mis tegeles jalatsite ja nende tarvikute müübiga. Maakohus leidis, et konkurentsikeeld oli kehtiv ja selle ulatus hõlmas mistahes ametikohal tööle asumist konkurendi juures. Seejuures ei pidanud maakohus oluliseks, et töötaja tegelikud tööülesanded uues kohas ei kattunud otseselt endise tööandja tegevusalaga.¹⁰⁶ Ringkonnakohus tühistas maakohtu otsuse ja jättis hagi rahuldamata, leides, et konkurentsipiirangut tuleb tõlgendada kitsalt, lähtudes tegelikust konkurentsist. Ringkonnakohtu hinnangul oli konkurentsikeeldu rikkumise tuvastamiseks vajalik kindlaks teha, kas töötaja konkurendi juurde tööle asumine tekitas endisele tööandjale reaalse negatiivse mõju

¹⁰⁴ RKTko 3-2-1-121-06, p 16.

¹⁰⁵ *ibidem*, p 1-3.

¹⁰⁶ *ibidem*, p 4.

või vähemalt sellise mõju tekkimise ohu. Kuna töötaja ametikohad uue tööandja juures ei kattunud otseselt hageja tegevusvaldkondadega ega mõjutanud negatiivselt tema majandustegevust, ei leidnud ringkonnakohus, et töötaja oleks poolte vahel sõlmitud kokkulepet rikkunud.¹⁰⁷ Riigikohus tühistas ringkonnakohtu otsuse ja saatis asja samale ringkonnakohtule uueks läbivaatamiseks, rahuldades kassatsioonkaebuse. Riigikohtu hinnangul tuleb konkurentsikeelu ulatust hinnata TLS-i ja poolte kokkuleppe järgi. Riigikohus selgitas, et TLS annab konkurentsipiirangule laiema tõlgenduse – „mitte töötama /.../ konkurendi juures“, – kuid pooled võivad kokku leppida ka kitsamas piirangus. Riigikohus rõhutas, et lepingut tuleb tõlgendada objektiivselt, lähtudes sellest, kuidas mõistlik isik mõlemat poolt arvestades oleks lepingust aru saanud, mitte ainult töötaja seisukohast. Lisaks leidis Riigikohus, et ringkonnakohus eksis, jättes hindamata töötaja käitumise, millega viimane püüdis varjata oma töösuhet konkurendiga – see võis viidata töötaja enda laiemale arusaamisele konkurentsipiirangu sisust. Lisaks tõi Riigikohus välja, et konkurentsikeelu eest makstav eritasu peab olema õiglane ja kompenseerima töötajale seatud töökohavaliku piirangut ning ringkonnakohus peab asja uuel läbivaatamisel hindama, kas töötajale makstud eritasu on piisav, et kompenseerida töökohavaliku piirangut.¹⁰⁸ Ringkonnakohus selgitas asja uuel lahendamisel, et töölepingus sätestatud konkurentsikeeld hõlmas töötamist tööandja konkurendi juures sõltumata konkreetsetest tööülesannetest või kaubagrupidest. Kuna töölepingus oli konkurendi mõiste defineeritud laialdaselt – hõlmates jalatsite ja nendega seotud toodete jae- ja hulгимүүгига tegelevaid isikuid – ning kostja asus tööle ettevõttesse, mille tegevusalad sellesse määratlusse kuulusid, tuvastas kohus konkurentsikeelu rikkumise juba tööle asumisega.¹⁰⁹

Samalaadne vaidlus konkurentsipiirangu sisu üle leidis aset ka tsiviilasjas nr 2-08-8220. Kohtuasjas tõusetus küsimus konkurentsipiirangu rikkumise sisustamisel, kus vaieldi mh ka selle üle, et kas töötaja asus uue tööandja juurde tööle müügiesindaja või autojuht-varustaja ametikohale. Endine tööandja väitis, et isegi juhul, kui töötaja ametinimetuse oleks olnud autojuht-varustaja, ei ole töötaja konkreetne tööülesannete sisu konkurentsipiirangu hindamisel määrav, sest kokkulepitud konkurentsipiirangut tuleb mõista laiemalt. Tööandja hinnangul kujutas konkurentsikeelu rikkumist juba iseenesest see, et töötaja asus tööle ettevõttes, mis tegutses endise tööandjaga sarnasel tegevusalal, sõltumata konkreetsest ametipositsioonist või

¹⁰⁷ RKTko 3-2-1-121-06, p 6-12.

¹⁰⁸ *ibidem*, p 15-19.

¹⁰⁹ TlnRnKo 2-05-2261.

töökohustustest. Maakohus nõustus endise tööandja argumentidega ja rahuldab tema poolt esitatud hagiavalduse. Maakohus lisas, et töötaja rikkus konkurentsikeelu kokkulepet pelgalt sellega, et alustas tööd tööandja konkurendi juures ning töötaja väited selle kohta, et ta ei tegelenud uue tööandja juures müügitööga, ei oma konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamise seisukohast tähtsust.¹¹⁰

Kuigi ülaltoodud varasem kohtupraktika ja TLS § 23 viitavad sellele, et kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise tuvastamiseks ei ole määrav töötaja konkreetne ametikoht ega tööülesannete sisu, vaid piisab juba tööandja konkurendi juurde tööle asumisest, on tänaseks kohtupraktika selles osas muutunud. Nimelt asus Riigikohus 12.03.2019 tsiviilasjas nr 2-15-16682 seisukohale, mis on vastuolus senise kohtupraktika ja ka TLS § 23 sõnastusega. Kuigi nimetatud tsiviilasjas oli peamine vaidlusalune küsimus seotud konkurentsipiirangu ruumilise kehtivusega, märkis Riigikohus oma otsuses järgmist: „Samuti on oluline tuvastada, et töötaja töö konkurendi juures on sisuliselt seotud endise tööandja konkureeriva tegevusega. See tähendab, et töötajale ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võib töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada.“¹¹¹

Tähelepanuväärne on asjaolu, et kuigi Riigikohus käsitles konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise küsimust lahendis nr 2-15-16682 ühes lõigus ja kahe lausega, kujundas ta selle kaudu ümber kogu järgneva kohtupraktika antud küsimuses. Näiteks on Riigikohus 10.06.2023 kohtuasjas nr 2-20-11960 punktis 12.2 viidanud lahendile nr 2-15-16682 ning toonud välja just need kõnealused kaks lauset konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise kohta. Samal viisil toimisid Tartu Maakohus ja Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-23-292.¹¹² Ühtlasi kajastub Riigikohtu lahendi nr 2-15-16682 praktikat muutev tõlgendus konkurentsipiirangust juba nii töölepingu seaduse selgitustes¹¹³ kui ka Tööinspektsiooni Tööelu ajakirjas¹¹⁴.

Töö autor leiab, et Riigikohtu lahendis nr 2-15-16682 punktis 16 esitatud seisukoht on oluliselt muutnud senist kohtupraktikat konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise käsitlemisel ning on kaasa toonud konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgi kadumise. Nimelt võimaldab kõnealune käsitlus töötajal, kes on sõlminud kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe, asuda

¹¹⁰ TMKo 2-08-8220.

¹¹¹ RKTko 2-15-16682, p 16.

¹¹² TrtRnKo 2-23-292.

¹¹³ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 84.

¹¹⁴ Tööinspektsioon. Saladus ja konkurents. Tööelu.

tööle tööandja konkurendi juurde tingimusel, et tema konkreetne ametikoht või tööülesanded ei kahjusta endise tööandja majandustegevust. Autori hinnangul loob selline lähenemine olukorra, kus formaalne ametinimetus – näiteks koristaja või laotöötaja – võib olla piisav konkurentsipiirangu rikkumise välistamiseks, sõltumata tegelikest tööülesannetest. Samal ajal puudub endisel tööandjal sageli objektiivne võimalus kontrollida või vaidluse puhul tõendada, milliseid ülesandeid töötaja uue tööandja juures tegelikult täidab. Alljärgnevalt käsitletakse hiljutist kohtuvaidlust, kus konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgi kadumine ilmekalt esile tuleb.

Tsiviilasjas nr 2-23-292 tõusetus keskseks vaidlusküsimuseks, kas töötaja on konkurendi juurde tööle asumisega rikkunud poolte vahel kehtinud konkurentsipiirangu kokkulepet.¹¹⁵ Nimelt esitas endine tööandja 06.01.2023 Tartu Maakohtule hagi töötaja vastu leppetrahvi summas 10 000 eurot ja viivise väljamõistmiseks. Poolte vahel kestis töösuhe üle kolme aasta ning töölepingu kohaselt töötas töötaja tööandja juures müügikonsultandina. Töölepinguga sõlmiti mh konkurentsipiirangu kokkulepe, millega võttis töötaja endale kohustuse aasta jooksul arvates lepingu lõppemisest mitte töötada ilma tööandja kirjaliku loata tööandja konkurentide juures, tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal ja mitte osutada muul viisil tööandjale konkurentsi. Tööandja konkurentideks loeti Eesti Vabariigis ettevõtjad, kes tegutsevad tegevusaladel nagu sõidu- ja pakiautode või raskeveokite varuosade ja lisatarvikute jae- ja hulgimüük; sõidu- ja pakiautode või raskeveokitega seonduvate kaupade jae- ja hulgimüük; sõidu- ja pakiautode või raskeveokite hooldus ja remont ning lisaseadmete paigaldus. Töötaja oli tööandja juures Lõuna-Eesti esinduse ainus müügikonsultant ja kõigi selle piirkonna klientide kontaktisik. Ühtlasi oli töötaja nn VIP-klientide teenindaja, mis tähendas, et ettevõttel oli 86 suure ostumahuga klienti, kes suhtlesid otse ja ainult kõnealuse töötajaga. Lisaks puutus töötaja kokku hinnastamise ja hinnakujunduse põhimõtetega ja teadis, millised kliendid kuulusid erinevatesse allahindlusgruppidesse. Muuhulgas osales töötaja ka infotundides, kus räägiti ettevõtte finantsnäitajatest. 14.09.2022 esitas töötaja tööandjale töölepingu lõpetamise avalduse sooviga lõpetada töösuhe alates 14.10.2022. Töötaja soovis ühtlasi kokkuleppel lõpetada poolte vahel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe, kuid tööandja sellega nõus ei olnud. 09.11.2022 teatas töötaja endisele tööandjale, et on asunud tööle uue tööandja juurde laotöötaja ametikohale. Uue tööandja põhitegevusalaks on mootorsõidukite osade ja lisaseadmete jaemüük, mis kattub endise tööandja tegevusalaga. Endine tööandja saatis

¹¹⁵ TrtRnKo 2-23-292; TMKo 2-23-292.

16.11.2022 töötajale nõudekirja ja hagihoiatuse seoses konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega, kuid töötaja esitatud leppetrahvi nõuet ei tasunud. Lisaks eeltoodule on märkimisväärne, et uue tööandja juures töötaja laotöötaja ametikoha ametijuhendis on märgitud, et laotöötaja asendab müügimeest. Täiendavalt selgus, et töötaja saab konkurendi juures suuremat töötasu laotöötaja ametikohal kui endise tööandja juures müügikonsultandi ametikohal.¹¹⁶

Tartu Maakohus jättis hagi 28.09.2023 otsusega rahuldamata ja menetluskulud endise tööandja kanda. Maakohus leidis, et töötaja ei ole konkurentsipiirangut rikkunud ja endisel tööandjal ei ole õigus leppetrahvi tasumist nõuda. Maakohus asus seisukohale, et poolte sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe oli kooskõlas TLS § 23 ja 24 ning oli seega kehtiv kuni selle ülesütlemiseni. Maakohus selgitas, et poolte vahel ei ole vaidlust selle üle, et endise tööandja tegevusalaks on mootorsõidukite lisade ja osade müük ning sõidukite hooldus ja remont. Samal alal tegutseb ka töötaja uus tööandja ehk ettevõtete tegevusala kattub. Vaatamata sellele, leidis maakohus töötaja tööülesandeid võrreldes, et töötaja ei ole uue tööandja juurde tööle asudes konkurentsipiirangut rikkunud, sest töötaja ei ole asunud tööle sellisele ametikohale, kus tal oleks võimalik ära kasutada endise tööandja juures omandatud müügiesindaja teadmisi ning oskuseid. Maakohus tegi otsuse tuginedes Riigikohtu 12.03.2019 lahendile nr 2-15-16682, kus kollegium sedastas, et oluline on tuvastada, et töötaja töö konkurendi juures on sisuliselt seotud endise tööandja konkureeriva tegevusega ning töötajale ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võivad töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada. Maakohus ei pidanud vajalikuks analüüsida poolte esitatud tõendeid ja argumente, mis olid seotud laotöötaja töötasuga.¹¹⁷

Tartu Ringkonnakohus jättis 28. veebruari 2024 otsusega apellatsioonkaebuse rahuldamata, Tartu Maakohtu 28. septembri 2023 otsuse muutmata ja menetluskulud endise tööandja kanda. Ringkonnakohus asus seisukohale, et maakohus on õigesti tuginenud Riigikohtu varasemale seisukohale 12. märtsi 2019. a otsuses tsiviilasjas nr 2-15-16682 ning endine tööandja ei ole apellatsioonkaebuses esile toonud ühtegi sellist asjaolu, mis annaks põhjust Riigikohtu poolt antud seadusetõlgendusest kõrvale kalduda.¹¹⁸ Ringkonnakohus selgitas lisaks, et maakohus ei asetanud endist tööandjat võimatusse tõendamise olukorda, sest töötaja on tunnistaja ütlustega

¹¹⁶ TrtRnKo 2-23-292, lk 2-4.

¹¹⁷ *ibidem*, lk 4-7.

¹¹⁸ *ibidem*, lk 11-12.

tõendanud, et tema tööülesanded uue tööandja juures ei olnud seotud konkureeriva tegevusega, misjärel pöördus menetluses tõendamiskoormis. Ühtlasi lisas ringkonnakohus, et ainuüksi ametijuhendijärgne võimalus asendada müügimeest ei tähenda ringkonnakohtu hinnangul konkureerivat tegevust ning suurem töötasu uue tööandja juures ei tõenda konkurentsikeelu rikkumist.¹¹⁹

Endine tööandja esitas Tartu Ringkonnakohtu 28. veebruari 2024. a otsuse peale kassatsioonkaebuse, kuid Riigikohus otsustas kaebust menetlusse mitte võtta.¹²⁰ Töö autor eelviidatud maa- ja ringkonnakohtu otsusega ei nõustu ning leiab, et nii maakohus kui ringkonnakohus on eelviidatud tsiviilasjas TLS § 23 lg 1 kohaldanud ebaõigesti, asudes seisukohale, et kostja ei ole konkurentsipiirangu kokkulepet rikkunud. Esiteks, nagu varasemalt märgitud, on konkurentsipiirangu ese – lisaks pooltevahelisele kokkuleppele – üldisel kujul määratletud juba seaduses. TLS § 23 lõike 1 kohaselt võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures. Käesoleval juhul leppisid pooled kokku, kes on tööandja konkurendid ja millise tegevusala suhtes konkurentsipiirang kohaldub. Kui kehtiva regulatsiooni kohaselt loetakse konkurendi juurde tööle asumist konkurentsipiirangu rikkumiseks, siis ei saa kohus jätta rikkumist tuvastamata põhjendusel, et töötaja ei asunud ametikohale, kus tal oleks võimalik otseselt kasutada endise tööandja juures omandatud müügiesindaja teadmisi ja oskusi, eriti veel olukorras, kus konkurentsipiirangu kokkulepe on korrektselt sõlmitud ja kehtiv. Teiseks jääb töö autorile arusaamatuks, kuidas ringkonnakohus jõudis seisukohale, et ametijuhendijärgne võimalus asendada müügimeest ei tähenda konkurentsipiirangu rikkumist. Riigikohus on selgitanud, et rikkumine võib esineda olukorras, kus töötaja tegevus uuel töökohal võib mõjutada endise tööandja majandustegevust. Sellest lähtuvalt on põhjendamatu järeldada, et töötaja, kelle uus ametijuhend näeb ette müügitöö tegemise võimaluse konkurendi juures, ei saa oma tegevusega mõjutada endise tööandja majandustegevust. Kui töötaja peab ametijuhendi alusel asendama müügimeest, tekib tal reaalne võimalus rakendada endise tööandja juures omandatud müügiesindaja teadmisi ja oskusi, mis omakorda võib otseselt mõjutada endise tööandja konkurentsipositsiooni.

¹¹⁹ TrtRnKo 2-23-292, p 9-11.

¹²⁰ Riigikohus. Menetlustaotlused. - <https://www.riigikohus.ee/et/menetlustaotlused> (15.04.2025).

3.1.1. Konkurentsipiirangu eesmärk

Tulles tagasi konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgi juurde, nähtub, et TLS uuendamisega sooviti suurendada töösuhete paindlikkust,¹²¹ samas pidas seadusandja seletuskirja kohaselt oluliseks säilitada ka töösuhete turvalisus. Seejuures ei olnud turvalisus oluline üksnes töötaja, vaid ka tööandja seisukohalt.¹²² Näiteks soovib tööandja tunda end õigustatult kaitstuna olukorras, kus ta usaldab töötajale äriiselt tundlikku teavet, mille sattumine konkurendi kätte võiks kahjustada ettevõtte majandushuve. Töötaja jaoks võib samal ajal olla turvalisuse oluline aspekt töötaja paindlik korraldamine, mis võimaldab tal ühildada tööalased kohustused isiklike vajadustega, näiteks laste kooli viimise ja koolist toomisega. Seega on konkurentsipiirangu kokkulepped osa laiemast tasakaalu otsimisest tööõiguses, mille eesmärk on kaitsta mõlema poole õigustatud huve muutuvus töökeskkonnas.¹²³

Erinevalt varasemast õiguslikust regulatsioonist on konkurentsipiirangu kohaldamisala kehtivas TLS-is reguleeritud üksikasjalikumalt, eesmärgiga vältida töötaja töölepinguväliste töösuhete tekkimise võimaluste ebaproportsionaalset piiramist. Selline täpsustatud regulatsioon on oluline töötaja vaba eneseteostuse ning sissetuleku teenimise võimaluste kaitsmiseks. Samas on kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärk jäänud võrreldes 1992. a vastuvõetud TLS-iga sisuliselt samaks – selleks on töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine.¹²⁴ Töötajapoolse konkurentsi kahjulikkus seisneb eelkõige selles, et töötaja valduses on tööandja ettevõttesisesed ärisaladused ja majandustegevusega seotud taktikaline teave, mille väärkasutamine võib põhjustada tööandjale olulist kahju. Arvestades, et konkurentsipiirangu kokkuleppe riivab märkimisväärselt töötaja põhiõigusi, on sellise kokkuleppe sõlmimine õigustatud vaid konkreetsetel eeldustel. Sellised eeldused on muu hulgas tööandja erilise majandusliku huvi olemasolu, piirangu mõistlik ruumiline, ajaline ja esemeline määratlemine ning piirangu sisu selge piiritlemine, võimaldamaks töötajal üheselt mõista võetud kohustuse ulatust ja tähendust.¹²⁵

¹²¹ See tähendab 1992. aastal kehtima hakanud töölepingu seadus võrreldes 2009. aastal jõustunud töölepingu seadusega.

¹²² 299 SE, lk 1-2.

¹²³ *ibidem*, lk 2.

¹²⁴ *ibidem*, lk 28.

¹²⁵ *ibidem*, lk 28.

Tähelepanuväärne on ka see, et lisaks TLS-i laiale sõnastusele, on ka TLS seletuskirjas läbivalt viidatud sellele, et rikkumiseks peetakse juba töötaja konkurendi juurde tööle asumist. Näiteks on TLS-i seletuskirjas, kus kirjeldatakse TLS § 25 eesmärki selgitatud: „Kuna konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgiks on töandja huvide kaitsmine, siis on selle korraliseks ülesütlemiseks õigustatud ainult töandja.“¹²⁶ „Töötajal korraliseks ülesütlemiseks õigust pole, kuna see läheks vastuollu konkurentsipiirangu olemusega.“¹²⁷ „Mõjuvaks põhjuseks on eelkõige töötajapoolne konkurentsipiirangu rikkumine ehk konkurendi juurde tööle asumine või töandjaga samal majandus- või kutsealal tegutsemine.“¹²⁶ Eeltoodust nähtub üheselt, et sätte lai käsitlus väljendub nii kehtivas TLS § 23 lg 1 sõnastuses, kui ka TLS seletuskirjas, mis omakorda näitab, et sätestatud ulatus vastab seadusandja eesmärgile, kuivõrd kehtiva töölepingu seaduse seletuskirjast nähtub läbivalt, et konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamiseks piisab juba töötaja tööleasumisest konkurendi juurde. Seadusandja eesmärk on seega üheselt ja selgelt määratletud: välistada töötaja võimalus osutada töandjale konkurentsi.

Konkurentsipiirangu eesmärk on kirjeldatud ka 2024. aasta TLS-i selgitustes, kus rõhutatakse üheselt, et: „Konkurentsipiirangu eesmärk on töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine.“¹²⁷ Samas on TLS-i selgitustes viidatud ka Riigikohtu otsusele nr 2-15-16682 ning selgitatud, et: „/.../ töötajale ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võib töötaja endise töandja majandustegevust mõjutada.“ Selline regulatsiooni selgitus loob olukorra, kus ühelt poolt on sätte eesmärk välistada töötaja võimalus osutada konkurentsi, kuid teisalt on töötajal siiski lubatud konkurendi juurde tööle asuda. Seega on TLS-i selgitustes esitatud seisukohad omavahel vastuolus ning tekitavad tõenäoliselt praktikas ebaselgust konkurentsipiirangu kohaldamisel.¹²⁸

3.1.2. Töötaja õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta

Analüüsides põhjuseid, miks Riigikohus on vaatamata konkurentsipiirangu eesmärgi hääbumisele ja sellest tulenevatele probleemidele asunud piirangu tõlgendamisel kitsamale seisukohale, tuleb ühe olulise põhjusena välja tuua vajadus vältida töötaja põhiõiguste, eelkõige töökoha vaba valiku õiguse, ebaseproportsionaalset piiramist. Töandja õiguspäraste või majanduslike huvide kaitsmise kõrval tuleb arvesse võtta töötaja õigust valida vabalt tööd ning

¹²⁶ 299 SE, lk 29.

¹²⁷ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 83.

¹²⁸ *ibidem*, lk 84.

asuda iseseisvalt tegelema majandus- või kutsetegevusega.¹²⁹ PS § 29 sätestab Eesti kodaniku õiguse valida vabalt tegevusala, elukutset ja töökohta. Samuti piirab töötajaga sõlmitud konkurentsipiirang ka PS §-s 31 sätestatud ettevõtlusvabadust. Nii on ka Eesti kohtupraktikas leitud, et töötajaga liiga laialt kokkulepitud konkurentsipiirang võib oluliselt riivata töötaja põhiõigusi.¹³⁰

Ehkki konkurentsipiirangud on kehtestatud üksnes tööandja huvide kaitseks ning varasemas praktikas on selgelt leitud, et töötaja põhiõiguste riive peab olema õiglaselt kompenseeritud, on maailmas üha enam tõusmas esile arutelud konkurentsipiirangute täielikust kaotamisest. See võib selgitada ka Eesti õigusruumis toimuvaid muudatusi. Näiteks 23. aprillil 2024 võttis Ameerika Ühendriikide Föderaalne Kaubanduskomisjon (edaspidi FTC) vastu määruse, millega otsustati keelustada konkurentsipiirangu kokkulepped üleriigiliselt. Enne määruse vastuvõtmist esitas FTC 2023. aasta jaanuaris nimetatud piirangute keelustamise eelnõu, mille kohta koguti avalikke arvamusi. FTC-le laekus enam kui 26 000 arvamust, millest üle 25 000 toetasid konkurentsipiirangu keelustamist. Esialgselt pidi keeld jõustuma 4. septembril 2024, kuid 20. augustil 2024 otsustas kohus FTC määruse tühistada. FTC on selle kohtuotsuse omakorda edasi kaevanud.¹³¹

Föderaalne Kaubanduskomisjoni hinnangul pärsivad konkurentsipiirangud majanduse dünaamilisust, takistades nii uute ettevõtete asutamist, palgakasvu kui ka innovatsiooni arengut. FTC andmetel suureneks konkurentsipiirangute keelustamisega uute ettevõtete arv USA-s aastas ligikaudu 8500 võrra (s.o 2,7%) ning töötajate keskmine sissetulek tõuseks umbes 524 dollari võrra aastas. Lisaks kaasneks sellega järgmise kümne aasta jooksul tervishoiukulude vähenemine kuni 194 miljardi dollari ulatuses ning patentide arv kasvaks aastas 17 000–29 000 võrra. Hetkel kehtivad konkurentsipiirangud ligi 30 miljonile töötajale (pea iga viies USA töötaja), piirates töötajate liikumisvabadust ja sundides paljusid jääma ametikohtadele, mida nad sooviksid tegelikult vahetada.¹³²

Samuti on Ameerika Ühendriikide osariikide tasandil konkurentsipiirangute regulatsioon muutumas. New Yorgi osariigis on 2025. aastal uuesti esitatud eelnõu, mis keelab

¹²⁹ Ueda, T., lk 174.

¹³⁰ TlnRnKm 2-14-61901, p 22.

¹³¹ Federal Trade Commission. FTC Announces Rule Banning Noncompetes.

¹³² *ibidem*.

konkurentsipiirangud kõigile töötajatele, kelle aastane sissetulek jääb alla 500 000 dollari, võimaldades töötajatel kehtetute piirangute vastu kohtusse pöörduda ja nõuda hüvitist. Californias, kus konkurentsipiirangud on üldiselt juba keelatud, jõustusid 2024. aastal seadused, mis tugevdavad veel olemasolevaid keelde, laiendavad nende kehtivust väljaspool osariiki sõlmitud lepingutele ning loovad töötajatele võimaluse tööandjate vastu kohtusse pöörduda, kui proovitakse piiranguid kehtestada.¹³³

Kui Ameerika Ühendriikides kaalutakse konkurentsipiirangute täielikku keelustamist ning osariigid nagu New York ja California on juba liikunud rangemate piirangute suunas, siis Ühendkuningriik on valinud mõnevõrra tagasihoidlikuma tee. Täieliku keelustamise asemel plaanib Ühendkuningriik piirata töölepingujärgsete konkurentsipiirangute maksimaalse kestuse kolmele kuule. Piirang kehtiks ainult töölepingutele, jättes kehtima muud ärilised kokkulepped nagu osanike- ja partnerluslepingud ning konfidentsiaalsus- ja kliendikeeluklauslid. Ühendkuningriikide valitsus loodab, et see samm parandab töötajate mobiilsust ja toetab majanduse konkurentsivõimet. 2024. aastal avaldatud uuringu järgi puudutab konkurentsipiirang Ühendkuningriigis ligi neljandikku töötajatest, piirates seeläbi töötajate liikumist ja takistades innovatsiooni.¹³⁴

Arvestades rahvusvahelisi arengusuundi, kus näiteks Ameerika Ühendriikides kaalutakse konkurentsipiirangute täielikku keelustamist ja Ühendkuningriik kaalutakse piirata nende kehtivust kolmele kuule, on oluline käsitleda ka konkurentsipiirangute laiemat mõju pärast töölepingu lõppemist. Lisaks tööandja ja töötaja huvidele tuleb arvestada ka ühiskondlikke huve, eelkõige tööturu toimimise ja majandusarengu vaatenurgast. Kuigi teatud uuringud, eriti Ameerika Ühendriikide näitel, viitavad sellele, et töötajate liikumisvabaduse piiramine võib pärssida innovatsiooni, teadmiste levikut ja majanduskasvu, ei ole nende põhjal võimalik teha üldistusi teiste riikide või majandussektorite kohta. Mõned majandusanalüüsid rõhutavad, et avatud ja paindlik tööturg, kus konkurentsipiiranguid rakendatakse minimaalselt, soodustab teadmiste levikut ja ettevõtete arengut, samas kui ulatuslikumad piirangud võivad seda pärssida. Samal ajal on oluline kaitsta tööandjate investeeringuid teadus- ja arendustegevusse ning tagada

¹³³ Gidley, J.M., jt. White & Case Global Non-Compete Resource Center (NCRC). Changes at the State Level: New York and California. White & Case. - <https://www.whitecase.com/insight-tool/white-case-global-non-compete-resource-center-ncrc#What%20is%20the%20approach%20to%20non-competes%20in%20the%20UK> (16.04.2025).

¹³⁴ Gidley, J.M., jt. White & Case Global Non-Compete Resource Center (NCRC). UK Proposed Stricter Approach to Non-Competes.

ärитеgevuste stabiilsus, mis toetab tööhõivet ja majanduse terviklikku arengut. Lisaks on teatud valdkondi nagu tervishoiuteenused või haridusteenused, kus töö järjepidevus ja kõrge kvaliteet on ühiskonna jaoks kriitilise tähtsusega ning piirangute täielik puudumine võiks ohustada ka selliste teenuste usaldusväärset ja jätkusuutlikku toimimist. Konkreetselt Eesti kohta puuduvad põhjalikud uuringud konkurentsipiirangute majanduslike mõjude kohta, mistõttu tuleks lähtuda tasakaalustatud lähenemisest, mille kohaselt konkurentsipiirangud on lõppastmes kasulikud ühiskonnale tervikuna.¹³⁵

Samas tuleb arvestada ka muude võimalike ohtudega, mida piirangute kaotamine endaga kaasa võib tuua. Nimelt on leitud, et kaotades töötajatega sõlmitavad konkurentsipiirangud, avarduks ettevõtjatevaheliste tööturuga piiravate kokkulepete sõlmimise võimalused (näiteks juhtudel, kus ettevõtjad lepivad kokku, et nad ei meelita üle üksteise töötajaid või kus mitu ettevõtjat otsustavad ühiselt töötajate töö- või palgatingimuste üle). Kuivõrd töötajatega saab kehtiva õiguse kohaselt sõlmida konkurentsikeelu kokkuleppeid, oleks ettevõtjatel kartellikontrolli kontekstis keeruline väita, et neil puudub võimalus kaitsta ärisaladust vähem piiravate meetmetega.¹³⁶ Teatakse, et konkurentide vahelistes vestlustes on keelatud käsitleda selliseid teemasid nagu hinnad, mahud, kulud ja tootmissisendid. Alates 2021. aastast on aga konkurentsioiguses märgata uut suundumust. Näiteks määras Leedu konkurentsiamet 2021. aastal trahvid Leedu korvpalliliigale ja kümnele korvpalliklubile konkurentsi piirava kokkuleppe sõlmimise eest, mille kohaselt lepitati kokku, et 2019–2020. aasta meistrivõistluste tühistamise korral koroonapandeemia tõttu ei maksta mängijatele ülejäänud hooaja eest töötasu. Lisaks leidis Leedu konkurentsiamet 2022. aastal, et mitmed kinnisvarabürood olid rikkunud konkurentsioigust, sõlmides kokkuleppe, millega välistati maaklerite ja klientide vastastikune ülemeelitamine. Sellised kokkulepped piiravad töötajate õigust vabale töökoha valikule ja õiglastele töötingimustele läbirääkimisel, kahjustades seeläbi tööturu toimimise põhimõtteid.¹³⁷ Seega, isegi kui võib nõustuda rahvusvahelise suundumusega töölepingujärgsete konkurentsipiirangute ulatuslikuks piiramiseks või keelustamiseks, et soodustada tööturu liikuvust ja majandusarengut, tuleb samal ajal tähelepanu pöörata ka kaasnevatele riskidele,

¹³⁵ Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus, lk 31-33.

¹³⁶ Maisvee, R. Rando Maisvee: töötajate konkurentsipiirangud Eestis nii pea ei kao. Eesti Rahvusringhääling. - <https://www.err.ee/1609361171/rando-maisvee-tootajate-konkurentsipiirangud-estis-nii-pea-ei-cao> (26.04.2025).

¹³⁷ Järviste, T. Triinu Järviste: uus kartellitrend on tööturu piirangud. Eesti Rahvusringhääling. - <https://www.err.ee/1609266345/triinu-jarviste-uus-kartellitrend-on-tooturu-piirangud> (27.04.2025).

nagu teenuste kvaliteedi langus või potentsiaalne ettevõtjatevaheliste konkurentsi kahjustavate kokkulepete tekkimine.

Eeltoodud analüüsi põhjal on selgelt näha, et rahvusvaheliselt liiguvad seadusandjad ja järelevalveasutused üha enam konkurentsipiirangute täieliku keelustamise või olulise piiramise suunas. Lisaks töötajate õiguste rikkumisele nähakse konkurentsipiirangutes ka olulist takistust majanduse innovatsioonile, konkurentsivõimele ja töötajate mobiilsusele. Eelkõige on leitud, et konkurentsipiirangud takistavad töötajate liikumist nende tööandjate juurde, kus nende oskused oleksid kõige väärtuslikumad, vähendades sellega tööjõu optimaalset jaotust ning pärssides ettevõtete konkurentsivõimet ja majandusarengut. Piirangute leevendamise või kaotamisega oodatakse märkimisväärset majanduslikku kasu, sealhulgas palgakasvu, suuremat ettevõtlusaktiivsust ning uute ideede ja tehnoloogiate kiiremat levikut.¹³⁸ Arvestades rahvusvahelisi arengusuundi, sealhulgas konkurentsipiirangute ulatuslikku piiramist või keelustamist mitmetes riikides, võib eeldada, et ka Eestis tugevneb edaspidi surve tööandjate ja töötajate huve tasakaalustava regulatsiooni kujundamiseks.

3.2. Konkurentsipiirangu rikkumise tõendamiskoormis

Riigikohtu poolt antud konkurentsipiirangu kitsama tõlgenduse¹³⁹ tulemusena ei ole hääbumas üksnes konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise eesmärk, vaid oluline mõju avaldub ka konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõendamise küsimuses. TLS § 27 kohaselt on töötaja kohustatud tööandja nõudmisel andma nii töölepingu kehtivuse ajal kui ka pärast selle lõppemist teavet oma tööalase ning majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see on oluline TLS §-des 23–25 sätestatud kokkulepetest kinnipidamise kontrollimiseks. Seega peab töötaja jagama tööandjaga teavet, mis on vajalik konkurentsipiirangu järgimise kontrollimiseks ja konkurentsipiirangu eest makstava õiglase hüvitise tagamiseks.¹⁴⁰ Arusaadavalt eksisteerib seadusesäte TLS § 27 tööandja huve silmas pidades, kuid juba varasemalt laiema sätte tõlgenduse järgi oli tööandjatel keeruline välja selgitada ja tõendada, kas töötaja töötab konkurendi juures või mitte.¹⁴¹ Lisaks, kui töötajal on Riigikohtu käsitlese järgi õigus asuda konkurendi juurde tööle ametikohale, mida ei loeta konkureerivaks, sarnaneb olukord aina

¹³⁸ Gidley, J.M., jt. White & Case Global Non-Compete Resource Center (NCRC).

¹³⁹ RKTko 2-15-16682, p 16.

¹⁴⁰ Tavits, G., lk 24-28.

¹⁴¹ TrtRnKo 2-23-292, p 4.

enam saladuse hoidmise kohustuse olemusega, kus kohustuse täitmine sõltub suuresti töötaja enda heausksusest ja lojaalsusest, mitte objektiivselt kontrollitavatest asjaoludest.¹⁴²

Eespool viidatud ja analüüsitud tsiviilasjas nr 2-23-292 tõstatas keskse probleemina küsimus sellest, millisel poolel ja millises ulatuses lasub konkurentsipiirangu rikkumise tõendamise koormus. Nimelt leidis vaidluses endine tööandja, et: „Tööandjal on vaidluse korral praktiliselt võimatu tõendada, milliseid tegelikke tööülesandeid töötaja konkurendi juures täidab. Sellises vaidluses saab eelise töötaja, kes saab esitada sellise tööülesannete kirjelduse, mis ei kattu tema eelmise töökoha tööülesannetega ning kui kohus sellest lähtub, on konkurentsipiirangu sätted tööandja jaoks sisuliselt rakendamatud.“¹⁴³

Maakohus leidis, et endine tööandja ei ole tõendanud, et töötaja praegune töö mõjutaks endise tööandja majandustegevust ja annaks töötaja uuele tööandjale eelise.¹⁴⁴ Ringkonnakohus selgitas, et maakohus ei asetanud endist tööandjat võimatusse tõendamise olukorda ning endine tööandja ei ole tõendanud, et töötaja tööülesannete kohaselt tuli tal müügimehi asendada.¹⁴⁵ Lisaks nentis ringkonnakohus, et: „Ainuüksi ametijuhendijärgne võimalus asendada müügimeest ei tähenda ringkonnakohtu hinnangul konkureerivat tegevust.“¹⁴⁶ Samas tunnistas ringkonnakohus, et: „Iseenesest on õige, et endisel tööandjal on piiratud võimalus tõendada töötaja tegevuse täpset iseloomu. Samas on tal võimalus esitada kohtule taotlusi tõendite kogumiseks. Kui hageja tugineb sellele, et kostjal oli teada kogu Lõuna-Eesti kliendibaas ja ta oli VIP-klientide teenindaja, oleks ta saanud esitada ka taotluse tõendite kogumiseks selle kohta, et kliendid oleksid „liikunud koos kostjaga“ hageja juurest kostja uue tööandja kliendiks.“¹⁴⁷

Kujunes välja olukord, kus vaatamata sellele, et poolte vahel kehtis konkurentsipiirangu kokkulepe ning tuvastati, et töötaja asus tõepoolest tööle endise tööandja otsese konkurendi juurde ning ta võis seal täita sarnaseid töökohustusi (töötajat asendades), leidsid nii maakohus kui ka ringkonnakohus, et töötaja uus töökoht ei mõjutanud endise tööandja majandustegevust ega andnud uuele tööandjale konkurentsieelist. Kohtud jõudsid sellele järeldusele vaatamata

¹⁴² Petrylaite, D., Petrylaite, V., lk 200-201.

¹⁴³ TrtRnKo 2-23-292, p 4.

¹⁴⁴ *ibidem*, p 3.

¹⁴⁵ *ibidem*, p 9-10.

¹⁴⁶ *ibidem*, p 10.

¹⁴⁷ *ibidem*, p 9.

asjaolule, et endine tööandja esitas arvukalt tõendeid. Nende tõendite asemel pidasid kohtud usaldusväärsemaks tunnistaja ütlusi, mille andis samuti uue tööandja töötaja, kes kinnitas, et laotöötaja tööülesanded ei ole olnud seotud konkureeriva tegevusega.

Töö autori hinnangul on eelviidatud tsiviilasi ilmekas näide olukorrast, kus tööandja, kes tasub töötajale konkurentsipiirangu järgimise eest igakuist hüvitist, peab konkurentsipiirangu rikkumise korral kohtuvaidluses kandma ebaproportsionaalselt suurt tõendamiskoormist. Selline olukord tõstatab põhjendatult küsimuse, milline on üldse tööandjate motivatsioon konkurentsipiirangu kokkuleppeid sõlmida, kui nende rikkumise tuvastamine on muutunud praktikas sedavõrd keeruliseks.

Töö autor peab oluliseks käsitleda ka juba korduvalt viidatud Riigikohtu lahendis sisalduvate kahe lause grammatilist tõlgendust. Nimelt on valitseva kohtupraktika kohaselt rikkumise nõude korral ka oluline tuvastada, kas tegemist on sisuliselt konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisega ehk kas esineb hageja eriliste majanduslike huvide kaitse vajadus ning kas kostja tegevus konkurendi juures võib hageja majandustegevust mõjutada. Nii on Riigikohus varasemas praktikas sedastanud, et: „/.../ töötajale ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võib töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada.“¹⁴⁸ Lahenditest aga ei nähtu, et hageja peaks tõendama, kuidas kostja saab hageja juures omandatud teadmisi konkurendi huvides kasutada. Autor on jätkuvalt seisukohal, et TLS § 23 lg 1 sõnastusest tulenevalt on konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega tegemist, kui töötaja asub tööle tööandja konkurendi juures, kuna juba konkurendi juurde tööle asumisega võib kaasneda endise tööandja majandustegevuse mõjutamine.

Samas, tsiviilasjas nr 2-23-292 on nii maakohus kui ringkonnakohus asunud seisukohale, et hageja ei ole tõendanud, et kostja praegune töö mõjutaks hageja majandustegevust ning annaks kostja praegusele tööandjale eelise.¹⁴⁹ Lisaks asus ringkonnakohus seisukohale, et ainuüksi kostja ametijuhendijärgne võimalus asendada müügimeest ei tähenda konkureerivat tegevust ning hageja ei ole tõendanud, et ka kostjal ka tegelikkuses tuli müügimehi asendada.¹⁵⁰ Seega asusid nii maakohus kui ringkonnakohus TLS § 23 lg 1 rakendamisel seisukohale, et töötaja konkurentsipiirangu vaidluses peab tööandja lisaks konkurendi juurde tööle asumise faktile

¹⁴⁸ RKTko 2-15-16682, p 16; RKTko 2-20-11960 p.12.2.

¹⁴⁹ TMKo 2-23-292. TrtRnKo 2-23-292, p.8.

¹⁵⁰ TrtRnKo 2-23-292, p 10.

tõendama ka, et töötaja tegevus konkureeriva uue tööandja juures ka mõjutab endise tööandja majandustegevust.

Autor maa- ja ringkonnakohtu sellise käsitlesega ei nõustu ja leiab, et kohtud on asja lahendamisel ebaõigesti kohaldanud materiaaõigust (eeskätt TLS § 23 lg 1). Nimelt, seaduse mõtte kohaselt on konkurentsipiirangu eesmärk töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine.¹⁵¹ Sellest jäeldub, et kaitstavaks õigushüveks ei ole üksnes tegeliku konkurentsi osutamise ärahoidmine, vaid juba ainuüksi konkurentsi osutamise võimaluse ärahoidmine. Eeltoodud jäeldust toetab ka maa- ja ringkonnakohtu otsustes ja käesolevas töös juba korduvalt viidatud Riigikohtu praktika, kus on sedastatud: „/.../ mis võib töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada“. Samuti ei tulene ka õigusaktidest, õiguskirjandusest ega kohtupraktikast, et konkurentsipiirangu rikkumise jaatamiseks tuleb tuvastada ka tagajärg ehk konkurentsi osutamise tõttu endise tööandja majandustegevuse mõjutamine.

Seega tuleneb nii õigusnormi sisust kui ka seadusandja esialgsest eesmärgist, et konkurentsipiirangu rikkumise sisustamiseks peab endine tööandja üksnes esile tooma sellised asjaolud, mis näitavad, et konkurendi juures töötamisega on võimalik mõjutada endise tööandja majandustegevust. Teisisõnu, konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamiseks on oluline tuvastada üksnes eeldus, et töötaja võib endise tööandja majandustegevust mõjutada ning tööandja ei peaks eraldi tõendama tagajärge ehk kuidas ja mis ulatuses töötaja töö konkurendi juures endist tööandjat kahjulikult mõjutab.

Maa- ja ringkonnakohtu vastupidine ja ülaltoodud käsitlesest kitsam normi tõlgendamine ei ole aga kooskõlas normi eesmärgiga ning asetab endisele tööandjale ebaproportsionaalselt kõrge (ja praktikas üldjuhul mittetäidetava) tõendamise koormise – endisel tööandjal puudub üldjuhul võimalus tõendada, milliseid tööülesandeid töötaja konkurendi juures faktiliselt täidab ning kui suures ulatuses see endise tööandja majandustegevust mõjutab. Samuti sõltuks selliste tõendite kogumise edukus töötaja ja tema uue tööandja suvast, kes eelduslikult mõlemad on huvitatud endise tööandja nõude rahuldumata jätmisest ning selliste tõendite tõelevastavus ei ole faktiliselt kontrollitav.

¹⁵¹ Käärats, E., jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 83.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli analüüsida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tuvastamise ulatust olukorras, kus töötaja asub pärast töösuhte lõppemist tööle konkurendi juurde. Viimastel aastatel on tööõiguse arengus järjest enam hakatud rõhutama töötaja õiguste ja põhivabaduste olulisust, sealhulgas põhiõiguste kaitset olukorras, kus konkurentsipiirang võib takistada töötajat oma kutsealaste oskuste ja teadmiste rakendamisel. Töötaja, kes on tegutsenud kindlas valdkonnas ja konkreetset ametikohta, otsib reeglina uut töökohta samas sektoris, kuna tema kutseoskused ja erialased teadmised on seal kõige paremini rakendatavad. Seetõttu mõjutab konkurentsipiirang oluliselt töötaja edasist eneseteostust ja majanduslikku kindlustunnet. Eesti kohtupraktika on konkurentsipiirangu ulatuse määratlemisel viimastel aastatel muutunud, rõhutades vajadust hinnata, kas töötaja töö konkurendi juures on sisuliselt seotud endise tööandja konkureeriva tegevusega. Seetõttu analüüsiti magistritöös, kuidas nimetatud muutus on mõjutanud konkurentsipiirangu kokkulepete sõlmimise praktikast ning nende kokkulepete rolli tööandja huvide kaitsmisel.

Eeltoodud eesmärgile vastamiseks formuleeriti töös kaks hüpoteesi, millest lähtudes kujundati ka magistritöö sisukord. Magistritöö esimeseks hüpoteesiks oli, et kehtiv töölepingu seaduse regulatsioon ei võimalda tööandjal tõhusalt tugineda konkurentsipiirangu kokkuleppele juhul, kui töötaja rikub piirangut pärast töösuhte lõppemist. Töö teiseks hüpoteesiks oli, et tööandjal lasub konkurentsipiirangu rikkumise korral ebaproportsionaalselt intensiivne tõendamiskoormis, mis muudab rikkumise tuvastamise ja selle alusel kohtus õiguskaitse saamise praktikast raskesti teostatavaks.

Töö esimeses peatükis käsitleti konkurentsipiirangu olemust, eesmärke ning selle rakendamise vajadust töösuhetes. Analüüsiti, miks tööandjad kasutavad konkurentsipiirangu kokkuleppeid, keskendudes eelkõige soovile kaitsta ettevõtte ärisaladusi ja muud tundlikku informatsiooni, mis on ettevõtte konkurentsivõime säilitamisel kriitilise tähtsusega. Magistritöö käigus leiti, et konkurentsipiirangu vajadus tuleneb eeskätt ettevõtte majanduslikust huvist hoida ära väärtusliku teabe lekkimine konkurentidele, tagades sellega oma positsiooni ja investeeringute kaitse turul. Samuti tõdeti, et konkurentsipiirangu kokkulepe on sageli tõhusam vahend kui muud alternatiivsed meetodid, näiteks saladuse hoidmise kohustus, mille mõju põhineb suuresti töötaja heauskusel. Samas selgus, et pelgalt konfidentsiaalse teabe olemasolu ei ole piisav alus konkurentsipiirangu kehtestamiseks – selleks peab eksisteerima konkreetne ja objektiivne

vajadus, mis kaalub üles töötaja õiguste piirangu. Lisaks on rõhuasetus sellel, et tööandja määratleks selgelt ja kirjalikult kaitstava teabe ning tagaks töötajale konkurentsipiirangu eest õiglase hüvitise, vältimaks töötaja õiguste ebaproportsionaalset riivet. Konkurentsipiirangu rakendamine peab olema tasakaalus tööandja majanduslike huvide ja töötajate õigusega vabalt valida tööd ning jätkata karjääri omandatud teadmiste ja oskuste alusel.

Magistritöö teises peatükis analüüsiti konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise ja kehtivuse aluseid, sh üldisi eeldusi ning esemelise, ajalise ja ruumilise piiritlemise tingimusi. Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine ei saa põhineda üksnes tööandja subjektiivsel soovil, vaid peab olema õigustatud konkreetse majandusliku huviga, mille saladuses hoidmiseks on olemas selge ja proportsionaalne vajadus. Konkurentsipiirangu esemeline, ajaline ja ruumiline määratlemine on olulised piirangu eeltingimused kõigis analüüsitud riikides nii Eestis, Lätis kui ka Leedus. Töös analüüsitud riikide regulatsioonidest ilmnes mitmeid sarnasusi, nagu nõue maksta töötajale mõistlikku hüvitist konkurentsipiirangu eest ning piirangu sidumine töötaja varasemate konkreetsete tööülesannetega. Olulisemate erinevustena saab välja tuua regulatsioonide detailsused ja konkreetsemalt ajaliselt pikemad piirangu kestused. Eestis on konkurentsipiirangu regulatsioon pigem üldsõnaline ning piirangu kehtivusaeg pärast töösuhte lõppemist on piiratud kuni ühe aastaga, kuid Lätis ja Leedus on regulatsioonid detailsemad, määratledes täpsemalt piirangu esemelise ulatuse ning võimaldades kehtestada piiranguid kuni kaheks aastaks. Lisaks nõuab Leedu seadus kohustuslikku minimaalset hüvitise maksmist, samas kui Eestis ja Lätis on see jäetud poolte kokkuleppe otsustada. Nii Leedu kui ka Läti regulatsioonid näevad konkurentsipiirangu sisu ja lubatavuse osas ette täpsemad reeglid juba seaduse tasandil, keskendudes töötaja konkreetsetele tööülesannetele, mitte üksnes üldisele keelule töötada tööandja konkurentide juures. Selline lähenemine suurendab õigusselgust ja vähendab kokkulepete tühisuse riski, mistõttu ilmneb vajadus ajakohastada ja täpsustada konkurentsipiirangu regulatsiooni ka Eestis. Siiski oli analüüsitud riikide regulatsioonide keskseks põhimõtteks, et konkurentsipiirang peab olema objektiivselt põhjendatud tööandja õigustatud majanduslike huvidega ning töötajale selgelt ja üheselt määratletud, tagades tasakaalu tööandja huvide ja töötaja põhiõiguste kaitse vahel.

Magistritöö kolmandas peatükis analüüsiti töötaja konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamist, rikkumise ulatust ja tõendamiskoormise jaotust. Varasemas kohtupraktikas on Eesti kohtud lähtunud seisukohast, et TLS annab konkurentsipiirangule suhteliselt laia kohaldamisala, mistõttu piisas rikkumise tuvastamiseks ainuüksi asjaolust, et töötaja asus tööle tööandja

konkurendi juurde. Sellist lähenemist on toetanud ka Riigikohus, viidates TLS-i laiale sõnastusele „mitte töötama /.../ konkurendi juures”.¹⁵² Viimastel aastatel on Riigikohtu praktika konkurentsipiirangu esemelise ulatuse osas muutunud. Riigikohus on seisukohal, et oluline on tuvastada, et töötaja töö konkurendi juures on sisuliselt seotud endise tööandja konkureeriva tegevusega, mistõttu ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võivad töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada.¹⁵³ Vaatamata Riigikohtu praktika muutumisele on TLS § 23 sõnastus püsinud muutumatuna. TLS § 23 lg 1 esimese lause kohaselt ei tohi tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. TLS § 23 lg 1 teise lause kohaselt võtab töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppega kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures. Seega kehtiva seaduse kohaselt on konkurentsipiirangu rikkumise tuvastamiseks formaalselt piisav asjaolu, et töötaja asub tööle konkurendi juurde, ilma, et seadus nõuaks eraldi töötaja tegevuse sisulise konkureeriva iseloomu või tegeliku kahju tõendamist. Eelviidatud vastuolu seaduse sõnastuse ja kohtupraktika vahel põhjustab töösuhetes õigusselguse puudumist ning raskendab tööandjal kokkulepitud konkurentsipiirangule tõhusalt tugineda. Magistritöö raames analüüsitud kohtupraktikast nähtus, et isegi juhul, kui tööandja täidab kõik konkurentsipiirangu kehtivuse tingimused, sealhulgas maksab töötajale igakuist hüvitist piirangu järgimise eest, võib tekkida olukord, kus vaatamata töötaja tegelikule konkurentsipiirangu rikkumisele ei pruugi kohus rikkumist tuvastada. Selline olukord võib esineda ka siis, kui töötaja asub tööle endise tööandja konkurendi juurde ametikohale, mille tööülesanded tegelikkuses ei erine sisuliselt varasematest, kuid endisele tööandjale esitatakse muu ametinimetus. Seetõttu võib tööandja, kes heas usus lähtub kehtivast seadusest ja selle eesmärgist vältida töötaja konkurentsi osutamise võimalust, sattuda olukorda, kus hoolimata kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe olemasolust peab ta aktsepteerima endise töötaja tööleasumist konkurendi juurde. Seega leidis kinnitust magistritöö esimene hüpotees, et kehtiv töölepingu seaduse regulatsioon ei võimalda tööandjal tõhusalt tugineda konkurentsipiirangu kokkuleppele juhul, kui töötaja rikub piirangut pärast töösuhte lõppemist.

Töö autori hinnangul Riigikohtu poolt antud konkurentsipiirangu kitsama tõlgenduse tulemusena ei ole hääbumas üksnes konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise eesmärk, vaid oluline mõju avaldub ka konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõendamise küsimuses. Kui

¹⁵² RKTKo 3-2-1-121-06.

¹⁵³ RKTKo 2-15-16682, p 16.

juba varem oli tööandjal keeruline kontrollida, kas töötaja töötab konkurendi juures, siis nüüd, kus töö konkurendi juures on teatud juhtudel lubatud, muutub rikkumise tuvastamine veelgi keerulisemaks. Vaidluse korral on tööandjal praktikas äärmiselt keeruline tõendada, milliseid konkreetseid tööülesandeid töötaja konkurendi juures tegelikult täidab ja kui suures ulatuses võib see mõjutada endise tööandja majandustegevust. Kokkulepitud piirangu täitmine sõltub suuresti töötaja enda heausksusest ja lojaalsusest mitte objektiivselt kontrollitavatest asjaoludest. Selline olukord asetab endisele tööandjale ebaproportsionaalselt kõrge ja praktikas enamasti mittetäidetava tõendamiskoormise. Kohtupraktikas nähtus, et kohtud tuginesid mh konkurendi juures töötava teise töötaja ütlustele. Sellised tõendid ei saa aga olla eriti usaldusväärsed, kuna sellise tõendi kogumise edukus sõltub töötaja ja tema uue tööandja suvast, kes eelduslikult mõlemad on huvitatud endise tööandja nõude rahuldamata jätmisest. Ühtlasi ei ole sellise tõendi tõele vastavus faktiliselt kontrollitav. Seega leidis kinnitust ka töö teine hüpotees, mille kohaselt langeb tööandjale konkurentsipiirangu rikkumise korral ebaproportsionaalselt intensiivne tõendamiskoormis, mis muudab rikkumise tuvastamise ja kohtus õiguskaitse saamise praktikas raskesti teostatavaks. Lisaks juhib autor tähelepanu Riigikohtu uue tõlgenduse grammatilisele aspektile, mida sellele järgnenud kohtupraktika on eiranud. Riigikohtu selgituse kohaselt ei saa töötajale olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes sellised tegevused, mis võivad mõjutada endise tööandja majandustegevust. Lähtudes tõlgenduse grammatilistest eeldustest, ei ole hagejal kohustust tõendada, kuidas kostja saaks endise tööandja juures omandatud teadmisi konkurendi huvides kasutada, kuna konkurendi juurde tööle asumise fakt võib juba potentsiaalselt mõjutada endise tööandja majandustegevust.

Magistritöö käigus selgus, et konkurentsipiirangu esemelise ulatuse kitsam käsitlus on rahvusvaheliselt aktsepteeritud ning rahvusvaheline praktika liigub üha enam töötajate õigusi vähem piiravate kokkulepete poole. Leedus ja Lätis on juba seaduse tasandil selgelt sätestatud, et põhjendatud on üksnes konkurentsipiirangu kitsam ulatus. Ameerika Ühendriikides on juba laialdaselt arutlusel konkurentsipiirangu kokkulepete keelamine üleriigiliselt. Samuti plaanib Ühendkuningriik täieliku keelustamise asemel piirata töölepingujärgsete konkurentsipiirangute maksimaalse kestuse kolmele kuule. Lisaks ebaproportsionaalsele töötajate õiguste riivele nähakse konkurentsipiirangutes olulist takistust uute ettevõtete asutamisele, konkurentsivõimele ja töötajate mobiilsusele. Õiguskord, mis piirab töötajate liikuvust, pärsib majanduskasvu, kuna ühiskonnale ei ole kasulik, kui mitmed ettevõtted teevad paralleelselt kulutusi samasuguse teabe tootmiseks. Seetõttu loodetakse konkurentsipiirangute

leevendamisega soodustada innovatsiooni ning suurendada ka palgataset. Samas ei ole ka konkurentsipiirangute täielik keelustamine ühiskonna huvides. On valdkondi, kus teenuste järjepidevus ja kõrge kvaliteet on ühiskonna jaoks kriitilise tähtsusega ning piirangute puudumine võiks ohustada ka selliste teenuste usaldusväärset ja jätkusuutlikku toimimist. Lisaks võib olukord, kus töötajate tegevust ei ole võimalik piirata konkurentsipiirangutega, pärssida ärilist initsiatiivi ja pidurdada ühiskonna arengut ning võib suurenda ettevõtjatevaheliste tööturгу piiravate kokkulepete sõlmimise oht.

Magistritöös tehtud järelduste põhjal võib tõdeda, et kuigi mõlemad püstitatud hüpoteesid leidsid kinnitust, tuleb laiemat õiguslikku ja ühiskondlikku konteksti arvestades järeldada, et töötaja ja uue tööandja koostöös esitatava eksitava teabe oht ametinimetuse kohta, mida tööandjal on objektiivselt keeruline tuvastada või tõendada, on ühiskondlikust vaatenurgast väiksema kaaluga probleem võrreldes konkurentsipiirangu laiast ulatusest tingitud töötaja põhiõiguste riive ning majandusarengu pidurdumise ohuga. Samas ei saa see põhjendada tööandja õigustatud huvide kaitse tähtsuse vähendamist, vaid viitab vajadusele kujundada konkurentsipiiranguid mõistlikult ja tasakaalukalt, võimaldades ühtaegu kaitsta tööandja ärilisi huve ja tagada töötajate põhiseaduslike õiguste piisav kaitse. Magistritöö käigus ilmnis, et Eesti konkurentsipiirangu regulatsioon vajab sisulist ümberkujundamist, kuna kehtiv õiguslik raamistik ja selle kohaldamine kohtupraktikas sisaldavad olulisi vastuolusid. Eeltoodul on märkimisväärne praktiline väärtus, sest selle alusel oleks võimalik kujundada Eesti õiguskorda nii, et konkurentsipiirangu regulatsioon arvestaks senisest paremini nii tööandja õigustatud huvidega kui ka töötajate põhiõiguste kaitse vajadusega, sõltumata asjaolust, et konkurentsipiirangu varasem eesmärk on rahvusvaheliselt järk-järgult oma tähtsust kaotamas.

RESTRAINT OF TRADE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Abstract

During the course of an employment relationship, an employee often gains access to confidential information as well as the employer's specific working methods and business processes. In today's highly competitive environment, companies seek to achieve and maintain a strong competitive advantage. Such an advantage is frequently ensured through unique selling propositions, which may include trade secrets, specific work processes, customer data, and knowledge concerning business relationships. Protecting such information is of strategic importance for the employer, as the misuse of this information can significantly affect the company's market position and economic stability. Consequently, the employer has a legitimate interest in restricting the former employee's freedom of activity to the extent necessary for the protection of the employer's trade secrets.

An employee is subject to a general duty of loyalty towards the employer throughout the term of the employment relationship, which, by agreement between the parties, may include a prohibition on engaging in activities that compete with the employer. However, promoting competition and labour market mobility serves the public interest by supporting wage growth and fostering innovation. As a result, a restraint of trade in employment relationships does not automatically extend beyond the termination of employment. A former employee is bound by a restraint of trade obligation only if they have entered into a corresponding agreement with the employer, setting out restrictions on their subsequent employment and professional activities. Earlier case law in Estonia has established that, given the relatively broad scope of restraint of trade clauses under the Employment Contracts Act, a breach could be established solely on the basis of the employee's employment with a competitor. In recent years, significant developments have been observed in the practice of applying the regulation of restraints of trade, one notable example being the Supreme Court's new approach to assessing the extent of a breach of such restraints.

The aim of the master's thesis was to analyse the extent to which a breach of the restraint of trade obligation can be established in cases where an employee commences employment with a competitor after the termination of the employment relationship. In recent years, developments in labour law have increasingly emphasized the importance of employees' rights and fundamental freedoms, including the protection of fundamental rights in situations where

a restraint of trade may impede an employee's ability to apply their professional skills and knowledge. An employee who has worked in a specific sector and position typically seeks new employment within the same sector, as their professional skills and expertise are best utilized there. Consequently, a restraint of trade significantly affects the employee's opportunities for professional self-realization and economic security.

In order to address the above objective, two hypotheses were formulated, which also structured the content of the thesis. The first hypothesis proposed that the current regulation under the Employment Contracts Act does not enable the employer to effectively rely on a restraint of trade agreement if the employee breaches the obligation after the end of the employment relationship. The second hypothesis of the thesis was that, in the event of a breach of a restraint of trade, the employer bears a disproportionately heavy burden of proof, which in practice makes it difficult to establish the breach and to obtain legal protection in court on that basis.

The first chapter of the thesis addressed the nature, objectives, and the necessity of applying restraints of trade in employment relationships. It analysed the reasons why employers resort to restraint of trade agreements. The research found that the need for a restraint of trade primarily arises from the employer's economic interest in preventing the leakage of valuable information to competitors, thereby safeguarding the company's market position and protecting its investments. It was also found that a restraint of trade clause is often a more effective instrument than other alternative measures, such as the duty to maintain confidentiality, the effectiveness of which largely depends on the employee's good faith. At the same time, it was found that the mere existence of confidential information is not a sufficient basis for imposing a restraint of trade – a specific and objective necessity must exist, which outweighs the restriction of the employee's rights. The application of a restraint of trade must strike a balance between the employer's economic interests and the employee's right to freely choose employment and to pursue a career based on their acquired knowledge and skills.

The second chapter of the thesis analysed the prerequisites for the conclusion and validity of a restraint of trade agreement, including the general preconditions and the requirements for the specification in terms of space, time and objects. The conclusion of a restraint of trade agreement cannot be based merely on the employer's subjective wish but must be justified by a specific economic interest requiring protection, accompanied by a clear and proportionate need. In all of the analysed jurisdictions, Estonia, Latvia, and Lithuania, a restraint of trade must

be clearly and unambiguously agreed with regard to the employee in terms of space, time and objects, and must be justified by the employer's protected interest. The comparison revealed several similarities, such as the obligation to pay reasonable compensation for the restraint of trade and the requirement that the restraint must be connected to the employee's previous specific work tasks. The main differences concerned the level of regulatory detail and the permitted duration of the restraint. In Estonia, the regulation is relatively general and limits the duration of a post-employment restraint of trade to up to one year, while in Latvia and Lithuania the regulation is more detailed, allowing restraints for up to two years. Furthermore, Lithuanian law provides for a mandatory minimum compensation, whereas in Estonia and Latvia the compensation is subject to the agreement of the parties. Both Lithuanian and Latvian regulations provide more detailed rules concerning the content and permissibility of restraints of trade already at the level of legislation, focusing on the employee's specific scope of duties rather than merely imposing a general prohibition against working for the employer's competitors. Such an approach enhances legal certainty and reduces the risk of restraints of trade being declared void due to the parties' lack of awareness or insufficient definition, thereby demonstrating the need to update and refine the regulation of restraints of trade also in Estonia.

The third chapter of the master's thesis analysed the detection of an employee's breach of a restraint of trade, the extent of the breach, and the allocation of the burden of proof. In earlier case law, Estonian courts had taken the view that the ECA provides a relatively broad scope of application for restraint of trade clauses, meaning that it was sufficient to establish a breach merely by the fact that the employee had commenced work with a competitor of the employer. This approach has also been supported by the Supreme Court of Estonia, which referred to the broad wording of § 23 of the ECA, according to which an employee must not "work for a competitor." In recent years, the case law of the Supreme Court regarding the substantive scope of restraint of trade clauses has changed. The Supreme Court has held that it is important to establish whether the employee's work with a competitor is substantively connected with the former employer's competing activities. Consequently, not every employment relationship with a competitor is prohibited – only activities at the new employer that may affect the former employer's economic activities fall within the scope of the restraint of trade clause. Despite the shift in the Supreme Court's practice, the wording of § 23 of the ECA has remained unchanged. Pursuant to the first sentence of § 23(1) of the ECA, an employer may not prohibit an employee from working for another employer unless the parties have entered into an agreement on a restraint of trade clause. Pursuant to the second sentence of § 23(1) of the ECA, the employee,

by concluding an agreement on a restraint of trade clause, undertakes not to work for a competitor of the employer. Therefore, under the current law, the formal establishment of a breach of the restraint of trade clause requires only the fact that the employee has commenced work with a competitor, without the need to separately prove the substantive competitive nature of the employee's activities or the actual damage caused to the employer. This inconsistency between the wording of the law and the judicial practice leads to a lack of legal clarity in employment relations and complicates the employer's ability to effectively rely on an agreement on a restraint of trade clause. The case law analysed within the master's thesis demonstrated that even when the employer fulfils all conditions for the validity of a restraint of trade clause, including the payment of monthly compensation for compliance, a situation may arise where, despite the employee's actual breach of the restraint of trade clause, the court may not find a breach. Such a situation may occur even where the employee takes up a position with a competitor, where the actual duties do not differ substantially from the previous ones, but a different job title is formally presented to the former employer. Consequently, an employer, acting in good faith and relying on the wording and purpose of the applicable law aimed at preventing the employee's engagement in competing activities, may still find themselves in a situation where, despite the existence of a valid agreement on a restraint of trade clause, they must accept the employee's employment with a competitor. Thus, the first hypothesis of the master's thesis was confirmed – the current regulation under the Employment Contracts Act does not enable the employer to effectively rely on an agreement on a restraint of trade clause if the employee breaches the restriction after the termination of the employment relationship.

In the opinion of the author, as a result of the Supreme Court's narrower interpretation of the restraint of trade clause, not only has the purpose of concluding an agreement on a restraint of trade clause been undermined, but a significant impact has also been made on the question of proving a breach of such a clause. Whereas it was already difficult for an employer to monitor whether an employee was working for a competitor, the situation has now become even more complex, as working for a competitor is permitted in certain cases. In the event of a dispute, it is extremely difficult for the employer to prove in practice which specific tasks the employee actually performs for the competitor and to what extent such activities may affect the former employer's economic activities. Compliance with the agreed restraint of trade clause largely depends on the employee's own good faith and loyalty rather than objectively verifiable circumstances. This situation places a disproportionately heavy and, in practice, often unattainable burden of proof on the former employer. Judicial practice has shown that courts

have relied on the testimony of another employee working for the competitor. However, such evidence cannot be considered particularly reliable, as its success largely depends on the willingness of the employee and the new employer, both of whom are likely to have an interest in rejecting the former employer's claim. Thus, the second hypothesis of the thesis was also confirmed, according to which the employer bears a disproportionately heavy burden of proof in cases of breach of a restraint of trade, making it practically difficult to establish a breach and obtain legal protection in court.

Additionally, the author draws attention to the grammatical aspect of the Supreme Court's new interpretation, which has been disregarded in subsequent case law. According to the Supreme Court's explanation, an employee may not be prohibited from all employment with a competitor, but only from such activities that may affect the former employer's economic activities. Based on the grammatical principles of interpretation, the claimant is not required to prove how the defendant could use the knowledge acquired at the former employer to benefit the competitor, since the mere fact of commencing employment with the competitor may already potentially affect the former employer's economic activities.

In the course of the thesis, it was found that a narrower interpretation of the material scope of restraint of trade clauses is accepted internationally, and international practice is increasingly moving towards agreements that impose fewer restrictions on employees' rights. In Lithuania and Latvia, it is already clearly established at the legislative level that only narrowly defined restraint of trade clauses is valid. In the United States, there is ongoing widespread discussion about the potential nationwide prohibition of agreements on restraint of trade clauses. Similarly, the United Kingdom plans to limit the maximum duration of post-employment restraint of trade clauses to three months. In addition to the disproportionate interference with employees' rights, restraint of trade clauses are seen as a significant barrier to the establishment of new businesses, competitiveness, and employee mobility. A legal system that restricts employee mobility hampers economic growth, as it is not beneficial for society if multiple enterprises invest resources in producing identical information. Therefore, easing restraint of trade clauses is expected to promote innovation and lead to higher wage levels. At the same time, a complete prohibition of restraint of trade clauses would not be in the public interest either. There are sectors where the continuity and high quality of services are critical to society, and the absence of such clauses could jeopardize the reliable and sustainable provision of such services. Moreover, in a situation where employees' activities cannot be limited through restraint of trade

clauses, there is a risk of undermining entrepreneurial initiative, slowing down societal development, and increasing the likelihood of anticompetitive agreements between enterprises concerning the labour market.

Based on the conclusions drawn in the thesis, it can be stated that although both hypotheses were confirmed, taking into account the broader legal and societal context, it must be concluded that the risk of misleading information being presented through cooperation between the employee and the new employer – which is objectively difficult for the former employer to detect or prove – carries less societal weight compared to the risk of infringement of employees' fundamental rights and the potential hindrance to economic development caused by broadly formulated restraint of trade clauses. Nevertheless, this does not justify diminishing the importance of protecting the employer's legitimate interests. Rather, it highlights the need to design restraint of trade clauses reasonably and in a balanced manner, allowing for the simultaneous protection of the employer's business interests and the adequate safeguarding of employees' constitutional rights. The thesis revealed that the regulation of restraint of trade clauses in Estonia requires substantive reform, as the current legal framework and its application in judicial practice contain significant contradictions. This finding has considerable practical relevance, as it could serve as a basis for developing the Estonian legal system in a way that better accommodates both the employer's legitimate interests and the need to protect employees' fundamental rights, notwithstanding the fact that the traditional purpose of restraint of trade clauses is gradually losing importance at the international level.

KASUTATUD LÜHENDID

DK	Darbo kodeksas
ECA	Employment Contracts Act
EL	Euroopa Liit
HMKo	Harju Maakohtu otsus
PS	Eesti Vabariigi Põhiseadus
RKTKm	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi määrus
RKTKo	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus
TlnRnKm	Tallinna Ringkonnakohtu määrus
TlnRnKo	Tallinna Ringkonnakohtu otsus
TLS	Töölepingu seadus
TMKo	Tartu Maakohtu otsus
TrtRnKo	Tartu Ringkonnakohtu otsus
TVKo	töövaidluskomisjoni otsus
VÕS	Võlaõigusseadus

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Baker, S., Ghaleb, L. A Guide to Non-Compete Clauses in the Middle East 2018-2019. Court Uncourt, vol 5, no 10. Heinonline, 2018, lk 16.
2. Cepļa, I. Konkurences ierobežojums darbiniekam pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās. Ellex. - <https://ellex.legal/lv/konkurences-ierobezojums-darbiniekam-pec-darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/> (10.04.2025).
3. Federal Trade Commission. FTC Announces Rule Banning Noncompetes. - <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2024/04/ftc-announces-rule-banning-noncompetes> (19.02.2025).
4. Gidley, J.M., jt. White & Case Global Non-Compete Resource Center (NCRC). White & Case. - <https://www.whitecase.com/insight-tool/white-case-global-non-compete-resource-center-ncrc#What%20is%20the%20approach%20to%20non-competes%20in%20the%20UK> (16.04.2025).
5. Hayes, A. What Is a Non-Compete Agreement? Its Purpose and Requirements. Investopedia. - <https://www.investopedia.com/terms/n/noncompete-agreement.asp> (19.02.2025).
6. Järviste, T. Triinu Järviste: uus kartellitrend on tööturu piirangud. Eesti Rahvusringhääling. - <https://www.err.ee/1609266345/triinu-jarviste-uus-kartellitrend-on-tooturu-piirangud> (27.04.2025).
7. Käärats, E., jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium. - https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused_2024%20august.pdf (12.02.2025).
8. Liepiņa, I., jt. Darba likums ar komentāriem. Rīga 2020. - https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_dl_ar_kom.pdf (27.04.2025).
9. Lūse, L. Konkurences ierobežojums pēc darba attiecību izbeigšanās – vienošanās, nevis pavēle. LV portāls. - <https://lvportals.lv/skaidrojumi/226555-konkurences-ierobezojums-pec-darba-attiecibu-izbeigšanas-vienosanas-nevis-pavele-2011> (10.04.2025).
10. Maisvee, R. Rando Maisvee: tötajate konkurentsipiirangud Eestis nii pea ei kao. Eesti Rahvusringhääling. - <https://www.err.ee/1609361171/rando-maisvee-tootajate-konkurentsipiirangud-eestis-nii-pea-ei-ka0> (26.04.2025).

11. Marquardt, A. Legal Developments in Employment Agencies containing Non-Compete Clauses and Alternate Protections. *International In-House Counsel Journal*, vol. 16, no. 65. Heinonline, 2023.
12. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – *Juridica* 2012/4.
13. Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – *Juridica* 2004/5.
14. Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. – *Juridica* 2009/4.
15. Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Magistritöö. Juhendaja Merle Muda, 2006.
16. Petrylaite, D., Petrylaite, V. Non-Compete Agreements in Lithuanian Labor Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 43, no. 1. Heinonline, 2022.
17. Riigikogu. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE. - <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4> (12.02.2025).
18. Riigikohus. Menetlustaotlused. - <https://www.riigikohus.ee/et/menetlustaotlused> (15.04.2025).
19. Tampuu, T., jt. Eriarvamus tsiviilasjas nr 2-15-16682. Riigikohus.
20. Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? – *Juridica* 2008/1.
21. Tööinspeksioon. Saladus ja konkurents. Tööelu. - <https://www.tooelu.ee/et/52/saladus-ja-konkurents> (20.02.2025).
22. Ueda, T. Restrictions on Post-Employment Competition: Comparing the United States with Japan. *Connecticut Journal of International Law*, vol. 34, no. 2. Heinonline, 2019.
23. Värvi, A. Ärisaladuse kaitse uus nägu. – *Juridica* 2020/5.

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

Eesti õigusaktid

24. Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus. – RT I, 07.12.2018, 2.
25. Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
26. Eesti Vabariigi töölepingu seadus – RT I 2008, 59, 330.
27. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35.
28. Töölepingu seadus. – RT I, 02.05.2024, 28.
29. Võlaõigusseadus. - RT I, 04.07.2024, 18.

Välisriikide õigusaktid

30. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. XII-2603. - <https://www.e-tar.lt/portal/en/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/qOrFVaCegR> (01.04.2025).
31. Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 105, 06.07.2001. - <https://likumi.lv/ta/id/26019> (01.04.2025).

Euroopa Liidu õigusaktid

32. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2016/943, 8. juuni 2016, milles käsitletakse avalikustamata oskusteabe ja äriteabe (ärisaladuste) ebaseadusliku omandamise, kasutamise ja avalikustamise vastast kaitset. – ELT L 157, 15.06.2016, lk 1-18.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI OTSUSED

Eesti kohtute praktika

33. RKTko 3-2-1-121-06.
34. RKTko 2-15-16682.
35. RKTko 2-20-11960.
36. RKTko 2-20-13897.

- 37. RKKKo 3-1-1-46-09.
- 38. RKTko 3-2-1-6-13.
- 39. TlnRnKm 2-14-61901.
- 40. TlnRnKo 2-20-10544.
- 41. TlnRnKo 2-20-13897.
- 42. TrtRnKo 2-23-292.
- 43. TlnRnKo 2-05-2261.
- 44. TMKo 2-08-8220.
- 45. TMKo 2-23-292.

Töövaidluskomisjoni lahendid

- 46. TVKo 4-1/517/24.
- 47. TVKo 4-1/1163/24.
- 48. TVKo 4-1/2094/23.

Välismaa kohtupraktika

- 49. Augstākās tiesas spriedums lietā Nr. SKC-6/2008.
- 50. Latvijas Republikas Augstākās tiesas. 2008. gada 4.jūnija Senāta Civillietu departamenta. Lietā Nr. SKC – 377/2008. - <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2008> (26.04.2025).
- 51. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 3K-3-291-684/2020. - <http://www.infolex.lt/tp/1947640> (18.04.2025).
- 52. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 3K-3-377/2013. - <https://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013> (27.04.2025).